KJARASAMNINGUR

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Félags háskólakennara á Akureyri

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI
sem í heild gildir frá 1. nóvember 2024
tekinn saman af
Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneyti
og Félagi háskólakennara á Akureyri
Útgáfudagur ágúst 2025

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Félags háskólakennara á Akureyri og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags háskólakennara á Akureyri frá apríl 2019, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 30. desember 2019. Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 12. apríl 2023. Gildistími 1. apríl 2023 – 31. mars 2024.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 16. september 2024. Gildistími 1. apríl 2024 – 31. mars 2028.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu

Efnisyfirlit **Bls.**

1 Kaup 5
1.1 Mánaðarlaun 5
1.2 Röðun starfa og mat álags 5
1.3 Viðbótarlaun 5
1.4 Tímakaup í dagvinnu 5
1.5 Tímakaup í yfirvinnu 5
1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag 6
1.7 Persónuuppbót í desember 7
2 Vinnutími 8
2.1 Almennt 8
2.2 Dagvinna 9
2.3 Yfirvinna 9
2.4 Hvíldartími 10
2.5 Bakvaktir 13
2.6 Vaktavinna 13
2.7 Skipting vinnutíma ..... **Villa! Bókamerki ekki skilgreint.**
3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa 16
3.1 Hlé frá vinnu 16
3.2 Fæði og mötuneyti 16
4 Orlof 17
4.1 Lengd orlofs 17
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót 17
4.3 Orlofsárið 17
4.4 Sumarorlofstímabil 17
4.5 Ákvörðun orlofs 18
4.6 Frestun orlofs 18
4.7 Áunninn orlofsréttur 18
4.8 Orlofssjóður 18
5 Ferðir og gisting 19
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi 19
5.2 Dagpeningar innanlands 19
5.3 Greiðsluháttur 19
5.4 Vinnusókn og ferðir 19
5.5 Ferðatími erlendis 19
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis 20
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. 20

5.8 Ferðakostnaðarnefnd 20
5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað 20
5.10 Gistiaðstaða 21
6 Aðbúnaður og hollustuhættir 22
6.1 Réttur starfsmanna 22
6.2 Um vinnustaði 22
6.3 Lyf og sjúkragögn 22
6.4 Öryggiseftirlit 22
6.5 Slysahætta 22
6.6 Læknisskoðun 22
7 Tryggingar 23
7.1 Slysatryggingar 23
7.2 Farangurstrygging 24
7.3 Persónulegir munir 24
8 Verkfæri og vinnuföt 25
8.1 Verkfæri 25
8.2 Einkennis- og hlífðarföt 25
9 Afleysingar 26
9.1 Staðgenglar 26
9.2 Launað staðgengilsstarf 26
9.3 Aðrir staðgenglar 26
10 Endurmenntun, eftirmenntun 27
10.1 Endurmenntun, framhaldsnám 27
10.2 Launalaust leyfi 27
10.3 Starfsmenntunarsjóður 27
10.4 Starfsþróunarsjóður háskólamanna 28
10.5 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður 28
11 Stofnanasamningur og samstarfsnefndir 29
11.1 Skilgreining stofnanasamnings 29
11.2 Markmið stofnanasamnings 29
11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings 29
11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda 30
11.5 Staðlað form stofnanasamnings 31
12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa 32
12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður 32
12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa 32
12.3 Starfshæfnisvottorð 34

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa 34
12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns 35
12.6 Skráning veikindadaga 35
12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi 35
12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára 35
12.9 Ákvæði til bráðabirgða 35
12.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna 35
13 Tilhögun fæðingarorlofs 37
13.1 Gildissvið 37
13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi 37
13.3 Mæðravernd og tæknifrjóvgun 37
14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður 38
14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs 38
14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði 38
14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs 38
14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð 38
14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna 38
15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar 39
15.1 Aðild að lífeyrissjóði 39
15.2 Iðgjaldagreiðslur 39
15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar 39
16 Launaseðill og félagsgjöld 40
16.1 Launaseðill 40
16.2 Félagsgjöld 40
17 Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfellt starf 41
17.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf 41
18 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla 42
18.1 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla 42
18.2 Samningsforsendur 42

Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. apríl 2024 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflum (sjá fylgiskjal) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum, nema annað leiði af launtöflum:

1.4.2024 3,25% eða 23.750 kr.

1.4.2025 3,50% eða 23.750 kr.

1.4.2026 3,50% eða 23.750 kr.

1.4.2027 3,50% eða 23.750 kr.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2., sem álagsþrep.

1.3 Viðbótarlaun

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

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.Tímakaup í yfirvinnu

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

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

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

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

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

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

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

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

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

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

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

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

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

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

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

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 Dagvinna

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

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

2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Útköll

2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími 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 útkalls.

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

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

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

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

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

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

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

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

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

Við útreikning á meðalvinnutíma við kennslu á viku skv. 2. mgr. 6. gr. þess samnings skal viðmiðunartímabil fyrir félagsmenn í Félagi háskólakennara þó vera 12 mánuðir (háskólaárið) í stað 6 mánaða

Í þessu sambandi vísast til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð skv. 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um. Í stað fylgiskjals skv. gr. 2.4.1, er bent á ritið „Skipulag vinnutíma“, útgefnu í janúar 2002 af fyrrgreindri samráðsnefnd.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

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

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

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.

2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

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

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

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað

við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

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

2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

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

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

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

2.6.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%,

55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

	TEGUNDIR VAKTA			
FJÖLDI VAKTA	**1**	**2**	**3**	**4**
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	12,5%	12,5%
17		7,5%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

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

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

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1 Hlé frá vinnu

3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

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

3.2 Fæði og mötuneyti

3.2.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.

3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

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

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

4.3 Orlofsárið

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

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlofstímabil

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á sk

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomu¬lag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídög-um skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

5.4.3 Þeir starfsmenn HÍ sem verða að inna vinnuskyldu sína af hendi á fleiri en einum vinnustað, skulu fá greiddan ferðakostnað milli vinnustaða samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar að fenginni umsögn HÍ. Í þessu sambandi telst Háskóli Íslands við Hringbraut, Raunvísindastofnun háskólans og Landspítalinn vera einn vinnustaður (fjarlægð milli vinnustaða sé ekki meiri en 5 km).

5.4.4 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.5 Ferðatími erlendis

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför/heimkoma flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Á stórhátíðardögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 90% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Starfsmanni er heimilt að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% álagi.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

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 ríkisins, 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 ríkið leggja flokknum til útvarpstæki.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

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

6.6 Læknisskoðun

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

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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 1.037.600 kr.

   vegna slyss í starfi 1.037.600 kr.

   Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

   vegna slyss utan starfs 3.178.300 kr.

   vegna slyss í starfi 7.597.600 kr.

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

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

   vegna slyss utan starfs 4.347.900 kr.

   vegna slyss í starfi 12.398.800 kr.

   Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

   vegna slyss utan starfs 1.037.600 kr.

   vegna slyss í starfi 2.479.500 kr.

   Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 8.357.900 kr.

vegna slyss í starfi 22.050.600 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 467,0 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – http://www.fjr.is.

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.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins

7.2 Farangurstrygging

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

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

7.3 Persónulegir munir

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

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna 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 sé starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 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 samfellt.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfellt 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 Endurmenntun, framhaldsnám

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

10.1.2 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar.

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.1.3 Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1 á stofnuninni.

10.1.4 Háskólakennari á rétt á rannsóknarmisseri í samræmi við reglur háskólaráðs þar um. Kennslu- og stjórnunarskylda er þá lækkuð eða felld niður í eitt eða tvö misseri í senn til að gera honum kleift að verja auknum hluta vinnutíma síns til rannsóknarstarfa. Kennslu- og stjórnunarskylda á starfstíma kennarans að meðtöldu rannsóknarmisseri verði að jafnaði eigi lægri en 50% en háskólaráði er þó heimilt að víkja frá þessu skilyrði þegar sérstaklega stendur á. Háskólaráð ákveður ferða- og dvalarkostnað í samræmi við 5. kafla. Akademískir sérfræðingar eiga rétt á samsvarandi rannsóknarmisseri, einu eða tveimur í senn, til viðhalds sérmenntunar eða til rannsóknarstarfa á sömu kjörum.

10.1.5 Æski kennari lækkunar eða niðurfellingar kennsluskyldu skv. gr. 10.1.3, skal hann leggja fram skýrslu um stöðu þeirra rannsókna sem hann hefur unnið að og starfsáætlun fyrir leyfistímabilið. Háskólaráð ákveður leyfisveitinguna að undangengnu mati á framlögðum gögnum.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

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

10.4 Starfsþróunarsjóður háskólamanna

10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemi 0,70% af heildarlaunum félagsmanna.

10.5 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður

10.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til BHM er nemi 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélaga BHM.

11 Stofnanasamningur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjara-samningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofn-unar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræð-ingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjör¬um.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Stéttarfélög eða stofnun geta gert sameiginlegan stofnanasamning, ýmist sameiginlega fyrir félög innan stofnunar eða fyrir hóp stofnana.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:

Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,

heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,

að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein 2.1.2,

breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrú-um frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélög BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjá talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings. Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofn-anasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjár-málaráðuneytis og BHM fjalli um málið, sbr. gr. 11.5.

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

11.5 Staðlað form stofnanasamnings

11.5.1 Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í hlutlaust staðlað form stofnanasamnings.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnu¬færni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfir¬manns.

12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda¬fjarvist verði að ræða.

12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknis-rannsókna greidd af vinnuveitanda.

12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007, um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

Starfstími	**Fjöldi daga**

Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

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

Starfstími	**Fjöldi daga**
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

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

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

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

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

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

12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

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

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu ~~44. gr.~~ almannatryggingalaga, nr. ~~117/1993~~ 100/2007.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1-12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

12.10.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

12.10.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, samráðsnefnd, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launa¬greiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyris¬sjóðs starfsmanna ríkisins.

13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

13.3.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

13.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins samkvæmt nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þess-um gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

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

Sjá einnig gr. 2.4.5.6 um birtingu uppsafnaðs frítökuréttar á launaseðli.

16.2 Félagsgjöld

16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsing¬um 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.

17 Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfellt starf

17.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf

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

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

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

18 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

18.1 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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

18.2 Samningsforsendur

18.2.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

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

18.2.2 Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 20. nóvember 2024 skoðast hann samþykktur.

Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags háskólakennara á Akureyri
16. september 2024

Bókun 1

Vegna bakvakta

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

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

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

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

Bókun 2

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

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

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

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Bókun 3

Vegna vakta og viðverukerfa

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

Bókun 4

Stýrihópur um betri vinnutíma

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

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

Bókun 5

Vinnutími

Í flestum kjarasamningum sem undirritaðir voru veturinn 2019–2020 er kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Meginmarkmið breytinganna var að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu. Frá með 1. nóvember 2024 er verið að innleiða þessi markmið í miðlægan kjarasamning og þar með fella á brott fylgiskjöl um betri vinnutíma.

Nýleg dómaframkvæmd um vinnutíma, í tengslum við vinnuvernd, gefur tilefni til þess að aðilar opinbera vinnumarkaðarins komi sér saman um leiðbeiningar um vinnuverndarlöggjöfina sem aðilar eru bundnir af, annars vegar og fyrirkomulag greiðslu vegna vinnutíma, hins vegar. Við gerð leiðbeininganna skal fara yfir samspil þessara þátta m.t.t. til þeirra markmiða sem lagt var upp með betri vinnutíma og þeirrar vinnu sem stýrihópur um betri vinnutíma kom sér saman um í aðdraganda þessa kjarasamnings.

Aðilar eru sammála um að beina þessari vinnu til stýrihóps um betri vinnutíma, sbr. bókun 4. Sá hópur er skipaður fulltrúum frá opinberum launagreiðendum og heildarsamtökum launafólks á opinberum vinnumarkaði. Leitast skal við að umræddar leiðbeiningar liggi fyrir áður en breytingar taka gildi 1. nóvember 2024.

Bókun 6

Önnur laun

Í heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals á milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeim geta tekið breytingum að efni og umfangi.

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

Bókun 7

Mönnunar- og nýliðunarvandi

Í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og gera laun háskólamanna samkeppnishæfari eru aðilar ásáttir um að lægstu mánaðarlaun félagsmanna aðildarfélaga BHM skv. gr. 1.1.1 verði ekki undir 574.905 kr. frá 1. apríl 2024.

Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 574.905 kr. og breytist með eftirfarandi hætti; frá 1. apríl 2025 í 599.698 kr., frá 1. apríl 2026 í 623.448 kr. og 1. apríl 2027 í 647.198 kr. Sama gildir um þá starfsmenn sem ráðnir verða eftir 1. apríl 2024.

Þessi aðgerð skal ganga framar ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð. Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna. Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 8

Veikindi barna

Aðilar eru sammála um að grein um veikindi barna, yngri en 13 ára, eigi einnig við um börn undir 16 ára aldri þegar upp koma alvarleg tilvik sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Bókun 9

Virkur vinnutími akademískra starfsmanna

Virkur vinnutími akademískra starfsmanna er óbreyttur frá því sem verið hefur þrátt fyrir styttingu vinnuviku úr 40 í 36 klst. og verður því eftir sem áður 1602 klukkustundir á ári. Eins og fram kemur í kjarasamningi þessum falla greinar um matar- og kaffitíma niður samhliða styttingu vinnuvikunnar.

Bókun 10

Reiknilíkan háskólanna

Samhliða kjarasamningi þessum verður gerð yfirlýsing stjórnvalda um að haft verði samráð við kjarafélög háskólafólks við næstu endurskoðun á reiknilíkani háskólanna og kallað eftir tillögum þeirra um mögulegar viðbætur eða breytingar á því.

Bókun 11

Kostnaður vegna langskólamenntunar

Aðilar eru sammála um að frekari greininga sé þörf á kostnaði akademísks starfsfólks vegna langskólamenntunar og starfsnáms (t.d. sem nýdoktorar). Stéttarfélög háskólastigsins (FH,FHA,FPR) munu hafa frumkvæði að slíkri greiningu og verður hún kynnt og rædd á sameiginlegum fundi aðila eigi síðar en í janúar 2026. KMR mun vera aðilum innan handar eftir fremsta megni t.d. með því að veita aðgengi að gögnum.

Bókun 10

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að gefa út nýjan heildarkjarasamning. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 31. maí 2025.

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félags háskólakennara
hins vegar
Reykjavík 16. september 2024
Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	536.855	550.276	563.698	577.119	590.540	603.962	617.383	630.805	644.226
02	560.352	574.361	588.370	602.379	616.388	630.396	644.405	658.414	672.423
03	585.310	599.943	614.576	629.208	643.841	658.474	673.107	687.739	702.372
04	613.388	628.722	644.057	659.392	674.726	690.061	705.396	720.731	736.065
05	642.869	658.941	675.013	691.084	707.156	723.228	739.300	755.371	771.443
06	673.826	690.672	707.517	724.363	741.209	758.054	774.900	791.746	808.591
07	706.330	723.988	741.646	759.304	776.963	794.621	812.279	829.937	847.596
08	740.459	758.970	777.482	795.993	814.505	833.016	851.528	870.039	888.551
09	776.846	796.267	815.688	835.109	854.530	873.952	893.373	912.794	932.215
10	815.688	836.080	856.473	876.865	897.257	917.649	938.041	958.434	978.826
11	856.472	877.884	899.296	920.708	942.120	963.531	984.943	1.006.355	1.027.767
12	899.297	921.779	944.262	966.744	989.226	1.011.709	1.034.191	1.056.674	1.079.156
13	944.261	967.868	991.474	1.015.081	1.038.688	1.062.294	1.085.901	1.109.507	1.133.114
14	991.474	1.016.261	1.041.048	1.065.835	1.090.622	1.115.408	1.140.195	1.164.982	1.189.769
15	1.037.277	1.063.209	1.089.141	1.115.073	1.141.005	1.166.937	1.192.869	1.218.801	1.244.733
16	1.085.304	1.112.436	1.139.569	1.166.701	1.193.834	1.220.966	1.248.099	1.275.232	1.302.364
17	1.135.732	1.164.125	1.192.518	1.220.912	1.249.305	1.277.698	1.306.091	1.334.485	1.362.878
18	1.188.680	1.218.397	1.248.114	1.277.831	1.307.548	1.337.265	1.366.982	1.396.699	1.426.416
19	1.244.256	1.275.363	1.306.469	1.337.575	1.368.682	1.399.788	1.430.895	1.462.001	1.493.107
20	1.302.589	1.335.154	1.367.719	1.400.284	1.432.848	1.465.413	1.497.978	1.530.543	1.563.107

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	560.605	574.620	588.635	602.650	616.665	630.681	644.696	658.711	672.726
02	584.102	598.705	613.308	627.910	642.513	657.115	671.718	686.320	700.923
03	609.060	624.287	639.513	654.740	669.966	685.193	700.419	715.646	730.872
04	637.138	653.066	668.995	684.923	700.851	716.780	732.708	748.637	764.565
05	666.619	683.285	699.950	716.616	733.281	749.947	766.612	783.278	799.943
06	697.576	715.015	732.455	749.894	767.334	784.773	802.212	819.652	837.091
07	731.051	749.328	767.604	785.880	804.156	822.433	840.709	858.985	877.262
08	766.375	785.534	804.694	823.853	843.012	862.172	881.331	900.490	919.650
09	804.035	824.136	844.237	864.338	884.439	904.540	924.641	944.742	964.842
10	844.237	865.343	886.449	907.555	928.661	949.767	970.873	991.979	1.013.085
11	886.449	908.610	930.771	952.932	975.094	997.255	1.019.416	1.041.577	1.063.739
12	930.772	954.041	977.311	1.000.580	1.023.849	1.047.119	1.070.388	1.093.657	1.116.927
13	977.311	1.001.743	1.026.176	1.050.609	1.075.042	1.099.474	1.123.907	1.148.340	1.172.773
14	1.026.176	1.051.830	1.077.485	1.103.139	1.128.793	1.154.448	1.180.102	1.205.757	1.231.411
15	1.073.582	1.100.421	1.127.261	1.154.101	1.180.940	1.207.780	1.234.619	1.261.459	1.288.298
16	1.123.289	1.151.371	1.179.454	1.207.536	1.235.618	1.263.700	1.291.782	1.319.865	1.347.947
17	1.175.482	1.204.869	1.234.256	1.263.643	1.293.031	1.322.418	1.351.805	1.381.192	1.410.579
18	1.230.284	1.261.041	1.291.798	1.322.555	1.353.313	1.384.070	1.414.827	1.445.584	1.476.341
19	1.287.805	1.320.000	1.352.195	1.384.391	1.416.586	1.448.781	1.480.976	1.513.171	1.545.366
20	1.348.180	1.381.885	1.415.589	1.449.294	1.482.998	1.516.703	1.550.407	1.584.112	1.617.816

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	584.355	598.964	613.573	628.182	642.790	657.399	672.008	686.617	701.226
02	607.852	623.049	638.245	653.441	668.638	683.834	699.030	714.227	729.423
03	632.810	648.630	664.451	680.271	696.091	711.911	727.732	743.552	759.372
04	660.888	677.410	693.932	710.454	726.976	743.499	760.021	776.543	793.065
05	690.369	707.628	724.888	742.147	759.406	776.665	793.925	811.184	828.443
06	721.991	740.041	758.091	776.141	794.190	812.240	830.290	848.340	866.389
07	756.638	775.554	794.470	813.386	832.302	851.218	870.134	889.050	907.966
08	793.198	813.028	832.858	852.688	872.518	892.348	912.178	932.008	951.838
09	832.177	852.981	873.785	894.590	915.394	936.199	957.003	977.808	998.612
10	873.786	895.630	917.475	939.319	961.164	983.009	1.004.853	1.026.698	1.048.543
11	917.475	940.411	963.348	986.285	1.009.222	1.032.159	1.055.096	1.078.033	1.100.969
12	963.349	987.433	1.011.517	1.035.600	1.059.684	1.083.768	1.107.852	1.131.935	1.156.019
13	1.011.516	1.036.804	1.062.092	1.087.380	1.112.668	1.137.956	1.163.244	1.188.532	1.213.820
14	1.062.092	1.088.644	1.115.197	1.141.749	1.168.301	1.194.853	1.221.406	1.247.958	1.274.510
15	1.111.157	1.138.936	1.166.715	1.194.494	1.222.273	1.250.052	1.277.831	1.305.610	1.333.389
16	1.162.604	1.191.669	1.220.734	1.249.800	1.278.865	1.307.930	1.336.995	1.366.060	1.395.125
17	1.216.624	1.247.040	1.277.455	1.307.871	1.338.287	1.368.702	1.399.118	1.429.533	1.459.949
18	1.273.344	1.305.178	1.337.011	1.368.845	1.400.678	1.432.512	1.464.346	1.496.179	1.528.013
19	1.332.878	1.366.200	1.399.522	1.432.844	1.466.166	1.499.488	1.532.810	1.566.132	1.599.454
20	1.395.366	1.430.251	1.465.135	1.500.019	1.534.903	1.569.787	1.604.671	1.639.555	1.674.440

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	608.105	623.308	638.510	653.713	668.915	684.118	699.321	714.523	729.726
02	631.602	647.392	663.183	678.973	694.763	710.553	726.343	742.133	757.923
03	656.560	672.974	689.388	705.802	722.216	738.630	755.044	771.458	787.872
04	684.638	701.754	718.870	735.986	753.101	770.217	787.333	804.449	821.565
05	714.532	732.395	750.259	768.122	785.985	803.849	821.712	839.575	857.439
06	747.261	765.942	784.624	803.305	821.987	840.668	859.350	878.032	896.713
07	783.120	802.698	822.276	841.854	861.432	881.010	900.588	920.166	939.744
08	820.960	841.484	862.008	882.532	903.056	923.580	944.104	964.628	985.152
09	861.303	882.835	904.368	925.901	947.433	968.966	990.498	1.012.031	1.033.563
10	904.368	926.977	949.586	972.196	994.805	1.017.414	1.040.023	1.062.632	1.085.242
11	949.586	973.326	997.065	1.020.805	1.044.545	1.068.284	1.092.024	1.115.764	1.139.503
12	997.066	1.021.993	1.046.920	1.071.846	1.096.773	1.121.700	1.146.626	1.171.553	1.196.480
13	1.046.919	1.073.092	1.099.265	1.125.438	1.151.611	1.177.784	1.203.957	1.230.130	1.256.303
14	1.099.265	1.126.747	1.154.228	1.181.710	1.209.192	1.236.673	1.264.155	1.291.637	1.319.118
15	1.150.048	1.178.799	1.207.550	1.236.301	1.265.053	1.293.804	1.322.555	1.351.306	1.380.057
16	1.203.295	1.233.378	1.263.460	1.293.543	1.323.625	1.353.707	1.383.790	1.413.872	1.443.954
17	1.259.206	1.290.686	1.322.166	1.353.647	1.385.127	1.416.607	1.448.087	1.479.567	1.511.047
18	1.317.911	1.350.859	1.383.807	1.416.754	1.449.702	1.482.650	1.515.598	1.548.546	1.581.493
19	1.379.529	1.414.017	1.448.506	1.482.994	1.517.482	1.551.970	1.586.459	1.620.947	1.655.435
20	1.444.204	1.480.309	1.516.414	1.552.520	1.588.625	1.624.730	1.660.835	1.696.940	1.733.045

Launatafla S sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	453.638	464.979	476.320	487.661	499.002	510.343	521.684	533.025	544.366
02	469.589	481.329	493.068	504.808	516.548	528.288	540.027	551.767	563.507
03	486.336	498.494	510.653	522.811	534.970	547.128	559.286	571.445	583.603
04	503.922	516.520	529.118	541.716	554.314	566.912	579.510	592.108	604.706
05	522.387	535.447	548.506	561.566	574.626	587.685	600.745	613.805	626.864
06	541.775	555.319	568.864	582.408	595.953	609.497	623.041	636.586	650.130
07	562.132	576.185	590.239	604.292	618.345	632.399	646.452	660.505	674.558
08	583.929	598.527	613.125	627.724	642.322	656.920	671.518	686.117	700.715
09	608.577	623.791	639.006	654.220	669.435	684.649	699.864	715.078	730.292
10	634.066	649.918	665.769	681.621	697.473	713.324	729.176	745.027	760.879
11	663.867	680.464	697.060	713.657	730.254	746.850	763.447	780.044	796.640
12	697.060	714.487	731.913	749.340	766.766	784.193	801.619	819.046	836.472
13	731.945	750.244	768.543	786.841	805.140	823.439	841.737	860.036	878.334
14	768.575	787.789	807.003	826.218	845.432	864.646	883.861	903.075	922.290
15	807.035	827.211	847.387	867.563	887.739	907.914	928.090	948.266	968.442
16	847.419	868.604	889.790	910.975	932.161	953.346	974.532	995.717	1.016.902
17	889.822	912.068	934.313	956.559	978.804	1.001.050	1.023.295	1.045.541	1.067.786
18	934.344	957.703	981.062	1.004.420	1.027.779	1.051.137	1.074.496	1.097.855	1.121.213
19	981.094	1.005.621	1.030.148	1.054.676	1.079.203	1.103.730	1.128.258	1.152.785	1.177.312
20	1.027.499	1.053.187	1.078.874	1.104.562	1.130.249	1.155.937	1.181.624	1.207.312	1.232.999
21	1.075.004	1.101.879	1.128.754	1.155.629	1.182.504	1.209.379	1.236.254	1.263.129	1.290.004
22	1.124.883	1.153.005	1.181.127	1.209.249	1.237.371	1.265.493	1.293.615	1.321.737	1.349.859

Launatafla S sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	477.388	489.323	501.257	513.192	525.127	537.062	548.996	560.931	572.866
02	493.339	505.672	518.006	530.339	542.673	555.006	567.340	579.673	592.007
03	510.086	522.838	535.590	548.342	561.095	573.847	586.599	599.351	612.103
04	527.672	540.864	554.056	567.247	580.439	593.631	606.823	620.015	633.206
05	546.137	559.790	573.444	587.097	600.751	614.404	628.058	641.711	655.364
06	565.525	579.663	593.801	607.939	622.078	636.216	650.354	664.492	678.630
07	585.882	600.529	615.176	629.823	644.470	659.117	673.764	688.411	703.058
08	607.679	622.871	638.063	653.255	668.447	683.639	698.831	714.023	729.215
09	632.327	648.135	663.943	679.752	695.560	711.368	727.176	742.984	758.792
10	657.816	674.261	690.707	707.152	723.598	740.043	756.488	772.934	789.379
11	687.759	704.953	722.147	739.341	756.534	773.728	790.922	808.116	825.310
12	722.147	740.200	758.254	776.308	794.361	812.415	830.469	848.522	866.576
13	758.287	777.244	796.201	815.159	834.116	853.073	872.030	890.987	909.944
14	796.235	816.140	836.046	855.952	875.858	895.764	915.670	935.576	955.481
15	836.079	856.981	877.883	898.785	919.687	940.589	961.491	982.393	1.003.295
16	877.916	899.864	921.812	943.760	965.708	987.656	1.009.603	1.031.551	1.053.499
17	921.845	944.892	967.938	990.984	1.014.030	1.037.076	1.060.122	1.083.168	1.106.214
18	967.970	992.169	1.016.369	1.040.568	1.064.767	1.088.966	1.113.166	1.137.365	1.161.564
19	1.016.402	1.041.812	1.067.222	1.092.632	1.118.042	1.143.452	1.168.862	1.194.272	1.219.682
20	1.067.222	1.093.902	1.120.583	1.147.263	1.173.944	1.200.625	1.227.305	1.253.986	1.280.666
21	1.116.563	1.144.477	1.172.391	1.200.305	1.228.219	1.256.133	1.284.047	1.311.961	1.339.875
22	1.168.370	1.197.579	1.226.788	1.255.998	1.285.207	1.314.416	1.343.625	1.372.835	1.402.044

Launatafla S sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	501.138	513.666	526.195	538.723	551.252	563.780	576.309	588.837	601.366
02	517.089	530.016	542.943	555.871	568.798	581.725	594.652	607.580	620.507
03	533.836	547.182	560.528	573.874	587.220	600.566	613.911	627.257	640.603
04	551.422	565.208	578.993	592.779	606.564	620.350	634.135	647.921	661.706
05	569.887	584.134	598.381	612.629	626.876	641.123	655.370	669.617	683.864
06	589.275	604.007	618.739	633.471	648.203	662.934	677.666	692.398	707.130
07	609.632	624.873	640.114	655.354	670.595	685.836	701.077	716.318	731.558
08	631.429	647.215	663.000	678.786	694.572	710.358	726.143	741.929	757.715
09	656.077	672.479	688.881	705.283	721.685	738.087	754.489	770.890	787.292
10	681.566	698.605	715.644	732.683	749.723	766.762	783.801	800.840	817.879
11	711.830	729.626	747.422	765.217	783.013	800.809	818.605	836.400	854.196
12	747.422	766.107	784.793	803.478	822.164	840.849	859.535	878.220	896.906
13	784.827	804.448	824.068	843.689	863.310	882.930	902.551	922.172	941.792
14	824.103	844.705	865.308	885.910	906.513	927.116	947.718	968.321	988.923
15	865.342	886.975	908.609	930.242	951.876	973.510	995.143	1.016.777	1.038.410
16	908.643	931.359	954.075	976.791	999.507	1.022.224	1.044.940	1.067.656	1.090.372
17	954.110	977.963	1.001.815	1.025.668	1.049.521	1.073.374	1.097.226	1.121.079	1.144.932
18	1.001.849	1.026.895	1.051.941	1.076.988	1.102.034	1.127.080	1.152.126	1.177.173	1.202.219
19	1.051.976	1.078.275	1.104.575	1.130.874	1.157.173	1.183.473	1.209.772	1.236.072	1.262.371
20	1.104.575	1.132.189	1.159.803	1.187.418	1.215.032	1.242.646	1.270.261	1.297.875	1.325.490
21	1.159.803	1.188.798	1.217.793	1.246.789	1.275.784	1.304.779	1.333.774	1.362.769	1.391.764
22	1.213.617	1.243.957	1.274.298	1.304.638	1.334.979	1.365.319	1.395.659	1.426.000	1.456.340

Launatafla S sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	524.888	538.010	551.132	564.255	577.377	590.499	603.621	616.743	629.866
02	540.839	554.360	567.881	581.402	594.923	608.444	621.965	635.486	649.007
03	557.586	571.526	585.465	599.405	613.345	627.284	641.224	655.164	669.103
04	575.172	589.551	603.931	618.310	632.689	647.069	661.448	675.827	690.206
05	593.637	608.478	623.319	638.160	653.001	667.842	682.683	697.523	712.364
06	613.025	628.351	643.676	659.002	674.328	689.653	704.979	720.304	735.630
07	633.382	649.217	665.051	680.886	696.720	712.555	728.389	744.224	760.058
08	655.179	671.558	687.938	704.317	720.697	737.076	753.456	769.835	786.215
09	679.827	696.823	713.818	730.814	747.810	764.805	781.801	798.797	815.792
10	705.421	723.056	740.692	758.327	775.963	793.598	811.234	828.869	846.505
11	736.744	755.163	773.581	792.000	810.419	828.837	847.256	865.674	884.093
12	773.581	792.921	812.261	831.600	850.940	870.279	889.619	908.958	928.298
13	812.296	832.603	852.911	873.218	893.526	913.833	934.140	954.448	974.755
14	852.946	874.270	895.594	916.917	938.241	959.565	980.888	1.002.212	1.023.536
15	895.629	918.019	940.410	962.801	985.192	1.007.582	1.029.973	1.052.364	1.074.755
16	940.446	963.957	987.468	1.010.979	1.034.490	1.058.001	1.081.512	1.105.024	1.128.535
17	987.504	1.012.191	1.036.879	1.061.567	1.086.254	1.110.942	1.135.629	1.160.317	1.185.005
18	1.036.914	1.062.837	1.088.759	1.114.682	1.140.605	1.166.528	1.192.451	1.218.374	1.244.296
19	1.088.795	1.116.015	1.143.235	1.170.455	1.197.674	1.224.894	1.252.114	1.279.334	1.306.554
20	1.143.235	1.171.816	1.200.396	1.228.977	1.257.558	1.286.139	1.314.720	1.343.301	1.371.882
21	1.200.396	1.230.406	1.260.416	1.290.426	1.320.436	1.350.446	1.380.456	1.410.466	1.440.476
22	1.260.416	1.291.927	1.323.437	1.354.947	1.386.458	1.417.968	1.449.479	1.480.989	1.512.500

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

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

Samanburðarhópar heildarsamtaka

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

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

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

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

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

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

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

Forsenda launatöfluauka

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

Nefnd um launatöfluauka

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

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

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

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

Reikningur launatöfluauka

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

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

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

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

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