

HEILDARKJARASAMNINGUR

FÉLAGS STARFSMANNA ALÞINGIS

OG

FORSETA ALÞINGIS

Undirritaður 15. júní 2023

Gildistími 1. apríl 2023 til 31. mars 2024

SEPTEMBER 2023

1. KAUP	4
1.1 MÁNAÐARLAUN	4
1.2 RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS	4
1.3 VIÐBÓTARLAUN	4
1.4 TÍMAKAUP Í DAGVINNU	4
1.5 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	4
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR – VAKTAÁLAG	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT Í DESEMBER.....	5
2. VINNUTÍMI	6
2.1 ALMENNT	6
2.2 DAGVINNA.....	6
2.5 ÚTKALLSVAKTIR/BAKVAKTIR	8
2.6 VAKTAVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	9
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	11
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	11
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	11
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	11
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	11
4. ORLOF	13
4.1 LENGÐ ORLOFS	13
4.2 ORLOFSFÉ OG ORLOFSFRAMLAG	13
4.3 ORLOFSÁRIÐ	13
5. FERÐIR OG GISTING	15
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	15
5.2 DAGPENINGAR INNAN LANDS	15
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR	15
5.4 VINNUSÓKN OG FERÐIR.....	15
5.5 FARGJÖLD ERLENDIS	15
5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	15
5.7 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	15
5.8 FERÐAKOSTNAÐARNEFND	15
5.9 FERÐATÍMI ERLENDIS	16
6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	17
6.1 RÉTTUR STARFSMANNA.....	17
6.2 UM VINNUSTAÐI	17
6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN	17
6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT	17
6.5 SLYSAHÆTTA	17
6.6 LÆKNISSKOÐUN	17
7. TRYGGINGAR	18
7.1 SLYSATRYGGINGAR	18
7.2 FARANGURSTRYGGING	19
7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR.....	19
7.4 SLYS Á VINNUSTAÐ	19
8. VERKFÆRI OG VINNUFÖT	20
8.1 VERKFÆRI.....	20
8.2 EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT.....	20
9. AFLEYSINGAR	21
9.1 STAÐGENGLAR.....	21
9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	21
9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR	21

10. ENDURMENNTUN	22
10.1 ENDURMENNTUNARLEYFI	22
10.2 LAUNALAUST LEYFI	22
10.3 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	22
10.4 SÍMENNTUN STARFSMANNA.....	22
10.5 HAGFRÆÐILEG GREINING OG FRÆÐSLA TRÚNAÐARMANNA	23
11. STOFNANAÞÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR	24
11.1 SKILGREINING STOFNANASAMNINGS.....	24
11.2 MARKMIÐ STOFNANASAMNINGS	24
11.3 GERÐ OG FRAMKVÆMD STOFNANASAMNINGS	24
11.4 SKIPAN, HLUTVERK OG STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA	26
11.5 SÁTTANEFND	27
11.6 TÍMABUNDNAR STOFNANIR Á VEGUM ALÞINGIS	27
12. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	28
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	28
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	28
12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ	30
12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA 30	
12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	30
12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA	30
12.7 VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI.....	30
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	30
12.9 SAMRÁÐSNEFND.....	31
12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	31
12.11 SAMKOMULAG UM TILTEKIN ATRIÐI ER VARÐA RÉTTINDI STARFSMANNA	31
13. TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	32
13.1 GILDISSVIÐ.....	32
13.2 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI	32
13.3 SAMKOMULAG UM TILTEKIN ATRIÐI ER VARÐA RÉTTINDI STARFSMANNA	32
14. FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐUR OG IÐGJÖLD Í STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐ	33
14.1 HLUTVERK FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐS	33
14.2 AÐILD AÐ FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐI.....	33
14.3 STJÓRN FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐS.....	33
14.4 IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ FRÁ 1. JANÚAR 2020.....	33
14.5 SAMKOMULAG UM TILTEKIN ATRIÐI ER VARÐA RÉTTINDI STARFSMANNA	33
14.6 IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐ	33
15. LÍFEYRISSJÓÐUR OG VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNADAR	34
16. LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	35
16.1 LAUNASEÐILL	35
16.2 FÉLAGSGJÖLD	35
17. UPPSAGNARFRETTUR.....	36
18. TRÚNAÐARMENN	37
19. GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	38
19.1 GILDISTÍMI.....	38
19.2 SAMNINGSFORSENDUR	38
FYLGISKJAL I.....	39
FYLGISKJAL II.....	41
FYLGISKJAL III	42
KJARASAMNINGAR FYRRI ÁRA.....	45

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu frá 1. apríl 2019 greidd samkvæmt launatöflu í fylgiskjali I.
- 1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.
- 1.1.3 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.

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.4.2023: Laun hækka samkvæmt útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 1.

Samkomulag er um að með þessari hækkun komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. samningsforsendum í kjarasamningi aðila 2019-2023 og telst hann að fullu efnður.

1.2 Röðun starfa og mat álags

- 1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.3.1.
- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álagsþrep, sbr. gr. 11.3.3.2 og 11.3.3.3.

1.3 Viðbótarlaun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af yfirmanni stofnunar og taka mið af reglum 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 Tímavinnukaup í hverjum launafl. er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1.
- 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 tvo 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.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

- 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 skv. greinum 1.2.1.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir vinnuskyldu umfram dagvinnu.
- 1.5.5 Grein 1.5.5 fellur niður frá 1. júlí 2020 (sjá nánar í bókun 2).

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
55,00%	kl. 00:00–08:00	mánudaga – föstudaga
55,00%	kl. 00:00–24:00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.

 Brot úr klukkustund 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	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.

 Brot úr klukkustund 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 2023 103.000 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 þann tíma sem nemur lögbundnum rétti starfsmanns til fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2. Vinnutími

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Sjá fylgiskjal 1.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmikum á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálstræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar.
 - 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.
 - 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:
 1. Nýársdagur
 2. Skírdagur
 3. Föstudagurinn langi
 4. Laugardagur fyrir páska
 5. Páskadagur
 6. Annar í páskum
 7. Sumardagurinn fyrsti
 8. 1. maí
 9. Uppstigningardagur
 10. Hvítasunnudagur
 11. Annar í hvítasunnu
 12. 17. júní
 13. Frídagur verslunarmanna
 14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
 15. Jól dagur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12
 - 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
 1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
 7. Jól dagur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08–17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó gr. 2.1.2.
- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils samkvæmt grein 2.2.1 skal fá greitt álag samkvæmt grein 1.6.1 á þann hluta starfs síns.
- 2.2.3 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma þar sem því verður við komið með samkomulagi við forstöðumenn og viðkomandi starfsmann á þann hátt að umsömdum daglegum vinnutíma sé skilað daglega á tímabilinu kl. 7:00–18:00.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5, nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.9.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan 3 klst. frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00–08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2 skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.
- Grein þessi tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.1.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5–2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitenda, 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 orlofs í stað yfirvinnu og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunarinnar. Orlof samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanna við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23.00 til 06.00.

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

- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk vaktaálags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

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

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur samkvæmt framangreindu skal veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Frítökuréttur skal skráður í orlofskerfi stofnunar. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga af ófyrirséðum orsökum skerðir það ekki rétt starfsmanna til dagvinnulauna auk vaktaálags.

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

- 2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal IV og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. (Sjá 13. gr. samn. dags. 12/6 1997.)

2.5 Útkallsvaktir/bakvaktir

- 2.5.1 Með útkallsvakt/bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á útkallsvakt kallaður til starfa ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.5 Þar sem um er að ræða tímabundna þörf fyrir útkallsvaktir lengri eða skemmri hluta ársins, er heimilt að semja um fastar mánaðargreiðslur lægri en fyrir fullan útkallsvaktartíma til þeirra er verða að sinna útköllum.

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvökum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga eða sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6–10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.5 Breytingar frá 2.6.4 eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.6.7 Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri fá tvo samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki starfsmannafélags að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Stéttarfélagið á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi, sem vinna á reglubundnum vinnuvökum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 12 daga á ári miðað við heils árs starf. Vinnu, sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn.
- 2.6.9 Þeir vaktavinnumenn, sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

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

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

- 2.6.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11.30–13.30 og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meiri hluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabilið þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma. (*Sjá 3.1.5.*)
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma. (*Kaffitímar á dagvinnutímabili voru felldir niður samkvæmt samkomulagi milli FSA og forsætisnefndar Alþingis, dags. 20. mars 1996. Sjá fylgiskjal III.*)

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19–20 að kvöldi, kl. 03–04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11.30–13.30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21.00–21.20, kl. 00.00–00.20, kl. 05.40–06.00 og 07.45–08.00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08–17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Ríkið greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.
- 3.4.2 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum, sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda sé þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11.00–14.00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins ½ klst.

- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvöruverð vísitölu neysluverðs (01 matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.5 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum skulu starfsmenn, sem kaupa þar fæði, tilnefna tvo 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 (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsframlag

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.
- 4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í fullu starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2023: 78.000 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs þann tíma sem nemur lögbundnum rétti starfsmanns þar um. 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 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfelldt 20 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, 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 að jafnaði liggja fyrir 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%.

Í stað almennrar lengingar á orlofi sem tekið er utan sumarorlofstímabils fá starfsmenn sérstakt vetrarorlof, samtals 24 klst. fyrir fullt starf. Skal starfsmaður hafa starfað hjá Alþingi í eitt ár til að öðlast þennan rétt. Vetrarorlof skal tekið á tímabilinu frá 15. september til 30. apríl og geymist ekki til næsta árs. Starfsmaður í hlutastarfi fær hlutfallslegt vetrarorlof.

4.5.3 Þingverðir sem ganga dagvinnuvaktir fá sérstakt vetrarorlof þingvarða, 16 klst. fyrir fullt starf. Skal þingvörður hafa starfað hjá Alþingi í eitt ár til að öðlast þennan rétt. Vetrarorlof þingvarða skal tekið utan álagstíma á tímabilinu 15. september til 30. apríl og geymist ekki til næsta árs. Þingvörður í hlutastarfi fær hlutfallslegt vetrarorlof.

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 geymist til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens 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.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Alþingi og stofnanir þess greiða framlag í orlofssjóð starfsmannafélaga er nemur 0,5% af heildarlaunum félagsmanna og skal tekjum þessum varið til reksturs og uppbyggingar á orlofsdvalarstöðum starfsmannafélaga.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innan lands á vegum ríkisins 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 innan lands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innan lands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd.

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 frídögum 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.

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga á ferðum innan lands og utan fer eftir úrskurði ferðakostnaðarnefndar sem er skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra. Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo

og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins. Náist ekki samkomulag í nefndinni skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Ferðatími erlendis

- 5.9.1 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 33,33% 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.

- 5.9.2 Vinnutími erlendis er hinn sami og hér heima. Vinnutími telst vera skilgreindur tími samkvæmt dagskrá fundar eða ráðstefnu eða rauntími fundar og verkefnis.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Allir starfsmenn ríkisins 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.
- 6.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skert á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

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 Slysatriggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir 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 sérstakar reglur, annars vegar hvað varðar ríkisstarfsmenn 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	523.500 kr.
vegna slyss í starfi	523.500 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.603.600 kr.
vegna slyss í starfi	3.833.280 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	2.193.700 kr.
vegna slyss í starfi	6.255.720 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	523.500 kr.
vegna slyss í starfi	1.251.000 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, 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. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.216.900 kr.
vegna slyss í starfi	11.125.439 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 nóvember 2004, 237,9 stig.

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysa-tryggingum 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 skaðabótaréttararins. Embætti ríkislögmans 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.

7.3 Persónulegir munir

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

7.4 Slys á vinnustað

7.4.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysastryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007, um almannatryggingar.

8. Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

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

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal lätin 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 sjö vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10. Endurmenntun

10.1 Endurmenntunarleyfi

- 10.1.1 Starfsfólk viðheldur þekkingu sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu námi.
- 10.1.1.1 Eftir tveggja ára starf hjá Alþingi, Ríkisendurskoðun eða umboðsmanni Alþingis er heimilt að veita starfsfólki starfstengt endurmenntunarleyfi í allt að þrjú mánuði hverju sinni til að stunda nám hjá viðurkenndri menntastofnun á framhaldsskóla- eða háskólastigi eða til faggildingar á vegum viðurkenndra stofnana.
- 10.1.1.2 Heimilt er að veita starfsfólki endurmenntunarleyfi í allt að sex mánuði enda sé um að ræða sérnám eða viðbótarnám sem talið er að muni nýtast í starfi fyrir Alþingi, Ríkisendurskoðun eða umboðsmann Alþingis. Við úthlutun endurmenntunarleyfa skal horft til þess hvort umsækjanda hafi verið veitt slíkt leyfi áður. Starfsmaður sem sækir um endurmenntunarleyfi í fyrsta skipti skal að jafnaði njóta forgangs við úthlutun að uppfylltum öðrum skilyrðum sem sett eru í reglum um launað endurmenntunarleyfi sem útfæra skal hjá hverri stofnun fyrir sig, svo sem í stofnanasamningi.
- 10.1.1.3 Endurmenntunarleyfi skv. þessum kafla skal veitt á launum skv. grein 1.1.1. Heimilt er að semja um greiðslu ferða- og dvalarkostnaðar.
- 10.1.2 Heildarleyfistími, sem heimilt er að úthluta árlega skal taka mið af starfsmannafjölda hjá hverri stofnun fyrir sig og útfæra nánar í reglum um endurmenntunarleyfi.
- 10.1.3 Að jafnaði skal haga endurmenntunarleyfi þannig að starfsemi og rekstur stofnunar raskist ekki og að ekki þurfi að ráða afleysingafólk.
- 10.1.4 Starfsmaður sem óskar eftir endurmenntunarleyfi skal gera grein fyrir náminu í umsókn til vinnuveitanda síns sem tekur endanlega ákvörðun um úthlutun endurmenntunarleyfa. Lengd og fyrirkomulag leyfis fer eftir umfangi náms. Synjun endurmenntunarleyfis skal rökstudd skriflega.
- 10.1.5 Setja skal sérstakar reglur innan hvernar stofnunar um launað endurmenntunarleyfi sem endurskoða skal á tveggja ára fresti.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í starfsmenntunarsjóð Félags starfsmanna Alþingis, Starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og Starfsmannafélags Umboðsmanns Alþingis er nemi 0,35% af heildarlaunum félagsmanna.

10.4 Símenntun starfsmanna

- 10.4.1 Starfsmenn Alþingis skulu taka þátt í símenntun sem yfirmenn þeirra telja nauðsynlega til að auka starfshæfni þeirra. Stefnt er að því að allir starfsmenn eigi kost á þátttöku í námskeiðum samkvæmt nánara skipulagi. Kostnaður við námskeið skal greiddur að fullu af vinnuveitanda og skulu starfsmenn einskis missa í launum sínum.

10.5 Hagfræðileg greining og fræðsla trúnaðarmanna

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

11. Stofnanabáttur 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 kjarasamningsins 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 stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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 árangurs tengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings¹

11.3.1 Gera skal einn stofnanasamning á hverri stofnun við hvert starfsmannafélag sem aðild eiga að samkomulagi þessu. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttanefndar, sbr. gr. 11.5.

Við gerð stofnanasamnings 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.

Neðangreind ákvæði taka gildi 1. júní 2016:

11.3.2 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.3.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðir við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.3 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

11.3.3.1 Röðun starfs.

¹ Sjá stofnanasamning frá 18. mars 2005 í fylgiskjali VII.

Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfaskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu til 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra, sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ein.) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

11.3.3.2 Persónubundnir þættir.

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir, t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaraþráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

11.3.3.3 Tímabundnir þættir.

Tímabundnir þættir eru til dæmis frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti eru:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnustímasveigjanleiki og liðlegheit.

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

11.3.3.4 Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

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

- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, sbr. grein 1.5.3.
- Heimild til að semja um fasta þóknun, sbr. grein 1.5.4.
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnukafla, sbr. grein 2.1.2.
- Breyttan matartíma og kaffitíma, sbr. 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 Alþingis skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagum/starfsmönnum og stofnunum. Starfsmannafélag stofnunar tilnefnir tvo fulltrúa í samstarfsnefnd. Stofnun tilnefnir allt að tvo fulltrúa.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3.

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 samstarfsnefndarfundum 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 stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að sáttanefnd forseta Alþingis 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 gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á 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.

11.4.3.3 Náist ekki samkomulag um stofnanasamning skal vísa málinu til sáttanefndar, sbr. gr. 11.5.

11.5 Sáttanefnd

11.5.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð tveimur óháðum fulltrúum. Forseti Alþingis skal tilnefna einn fulltrúa og starfsmannafélög sem aðild eiga að samkomulagi þessu hinn.

11.5.2 Hlutverk

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamningsins.

11.5.3 Starfshættir

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

11.6 Tímabundnar stofnanir á vegum Alþingis

11.6.1 Í þeim tilvikum þar sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun sem sett er á stofn með sérstakri löggjöf 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 fimm vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1– 12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015, um slysatryggingar almannatrygginga.

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. tvo 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 skemur en tvo 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 einn mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu þrjá mánuði fyrir veikindi. Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

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

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

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

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

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6. Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu níu heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

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

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

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1 – 12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í þrjú 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 49. gr. almannatryggingalaga nr. 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 (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag samkvæmt reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanna samkvæmt öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd er sjái til þess að túlkun og útfærsla einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu sé með sama hætti og samkomulag verður um hjá aðildarfélagum BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga hins vegar.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 12.10.1 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.

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

13. Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

- 13.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld sex 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 launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

14. Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð

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.

14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

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

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildar-samtökum 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 frá 1. janúar 2020

14.4.1 Iðgjöld launagreiðslna 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 Launanevndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framan-greindum samtökum.

14.6 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð

14.6.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

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.

16.2 Félagsgjöld

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

17. Uppsagnarfrestur

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

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

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

18. Trúnaðarmenn

- 18.1 Þeir teljast trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, sem eru:
- a) kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig grein 18.2 þessa samkomulags,
 - b) kjörnir trúnaðarmenn skv. 18.2. gr. þessa samkomulags,
 - c) kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaganna og heildarsamtaka þeirra,
 - d) kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
- 18.2 Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.
- Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986 kjósa einn trúnaðarmanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- 18.3 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.
- Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.
- Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.
- 18.4 Trúnaðarmenn og stéttarfélög geta haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.
- Starfsmönnum skal gefinn kostur á að sækja námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.
- 18.5 Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

19. Gildistími og sammingsforsendur

19.1 Gildistími

- 19.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Sammingsforsendur

- 19.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum sammingsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

15. júní 2023

f.h. forseta Alþingis
með fyrirvara um samþykki

Jarpríður H. Jón
Ardur E. Jónsd.
Saga Steinþóttelín
Sigríður Gunnarsdóttir

f.h. Félags starfsmanna Alþingis
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Inga Skarph.
Helsi Brynjarsson

f.h. Starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Sigríður Magnúsdóttir
Sigríður Magnúsdóttir

f.h. Starfsmannafélags umboðsmanns Alþingis
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Ardur A.
Svara G. Ingimarsdóttir

Fylgiskjal I

Samkomulag um útfærslu vinnutíma, fylgiskjal við kjarasamning aðila dags. 13. maí 2020.

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið. Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannaúts. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku samhliða niðurfellingu greinar 3.1 í kjarasamningi um matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu yfirmanns stofnunar. Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til forseta Alþingis sem getur kallað eftir liðsinni til að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana.

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

A. Stytting á hverjum degi

Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag. (65 mínútur/5 dagar)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

B. Stytting einu sinni í viku

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku. (65 mínútur/1 dagur)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8-16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

C. Stytting útfærð nánar á stofnun

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).

0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2.55 á viku til útfærslu á stofnun.)

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að $(1.05 + 2.55) = 4$

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

Fylgiskjal II

Launatafla gildir frá 1. apríl 2023:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
08	423.107	433.684	444.262	454.841	465.418	475.996	486.573	497.150	507.728
09	438.488	449.450	460.412	471.375	482.337	493.299	504.261	515.223	526.185
10	454.587	465.951	477.316	488.682	500.046	511.411	522.775	534.139	545.504
11	471.442	483.228	495.014	506.801	518.587	530.372	542.158	553.944	565.730
12	489.022	501.247	513.472	525.699	537.924	550.149	562.375	574.600	586.825
13	508.013	520.713	533.413	546.114	558.814	571.514	584.214	596.914	609.615
14	527.953	541.152	554.351	567.551	580.748	593.947	607.146	620.345	633.544
15	548.891	562.614	576.335	590.059	603.781	617.502	631.225	644.946	658.669
16	550.993	564.768	578.543	592.318	606.093	619.868	633.643	647.417	661.192
17	566.944	581.118	595.291	609.465	623.639	637.812	651.986	666.159	680.332
18	589.593	604.333	619.072	633.813	648.553	663.293	678.031	692.771	707.511
19	613.421	628.756	644.092	659.428	674.764	690.099	705.434	720.769	736.105
20	638.049	654.000	669.951	685.904	701.854	717.805	733.756	749.708	765.659
21	664.629	681.245	697.860	714.477	731.093	747.707	764.323	780.939	797.554
22	695.906	713.303	730.700	748.100	765.497	782.894	800.292	817.689	835.086
23	730.218	748.474	766.728	784.986	803.241	821.495	839.751	858.006	876.261
24	766.296	785.453	804.610	823.769	842.926	862.083	881.240	900.397	919.554
25	804.019	824.119	844.219	864.322	884.422	904.522	924.622	944.721	964.822
26	843.633	864.723	885.813	906.906	927.997	949.087	970.177	991.268	1.012.358
27	885.310	907.443	929.575	951.710	973.842	995.974	1.018.107	1.040.239	1.062.372
28	929.153	952.381	975.609	998.840	1.022.068	1.045.297	1.068.526	1.091.754	1.114.982
29	974.516	998.879	1.023.241	1.047.606	1.071.968	1.096.331	1.120.694	1.145.056	1.169.418
30	1.020.592	1.046.107	1.071.621	1.097.138	1.122.652	1.148.167	1.173.681	1.199.196	1.224.709
31	1.068.033	1.094.733	1.121.434	1.148.137	1.174.837	1.201.537	1.228.238	1.254.938	1.281.639
32	1.117.741	1.145.684	1.173.627	1.201.573	1.229.516	1.257.459	1.285.402	1.313.345	1.341.288
33	1.169.935	1.199.183	1.228.431	1.257.682	1.286.929	1.316.177	1.345.425	1.374.673	1.403.921
34	1.224.738	1.255.356	1.285.974	1.316.595	1.347.213	1.377.831	1.408.449	1.439.066	1.469.684
35	1.282.281	1.314.337	1.346.394	1.378.454	1.410.510	1.442.567	1.474.623	1.506.679	1.538.736
36	1.342.701	1.376.268	1.409.835	1.443.405	1.476.972	1.510.539	1.544.106	1.577.673	1.611.240
37	1.406.142	1.441.295	1.476.448	1.511.604	1.546.757	1.581.910	1.617.063	1.652.216	1.687.369

Fylgiskjal III

Bókun og verkáætlun sem forseti Alþingis og Félag starfsmanna Alþingis, Starfsmannafélag Ríkisendurskoðunar og Starfsmannafélag Umboðsmanns Alþingis gera við samkomulag um breytingu og framlengingu á kjarasamningum aðila.

Bókun

Aðilar eru sammála um að í samningnum hafi verið stigið skref í átt að leiðréttingu á launatöflu aðildarfélag. Í næstu kjarasamningum skal stefnt að því að færa töfluna til upphaflegs horfs þannig að bil milli launaflokka verði 5% hlaðsett og bil milli þrepa 2,5% hliðsett.

Verkáætlun

Með samkomulagi um framlengingu á kjarasamningi er viðræðum um önnur atriði en launalið aðila frestað en samningaðilar vísa almennt til bókana í þegar samþykktum samningum við ríkið sem fela í sér samkomulag um að samningsaðilar fylgist með framvindu verkáætlunar um endurskoðun á betri vinnutíma í dagvinnu, á veikindakafla og fyrirkomulagi um ráðningu í tímavinnu.

Aðilar eru sammála um að hefja viðræður eins og fram kemur í eftirfarandi töflu.

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Mat á vinnutímastyttingu í samræmi við fylgiskjal 1 í fyrri kjarasamningi dags. 13.05.2020. Samningsaðilar skulu leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinga og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli vel að framtíðarskipulagi og starfsumhverfi stofnana	1. september 2023	31. janúar 2023
Innan Ríkisendurskoðunar verði skoðað að starfsfólk fái 24 stundir í vetrarorlof í stað lengingar á orlof sem tekið er utan hefðbundins orlofstímabils. Breytingin tæki gildi 2024.	1. september 2023	31. janúar 2023
Skoða hversu vel fastir yfirvinnutímar hjá starfsfólki þingflokka endurspeglar unna yfirvinnu.	1. september 2023	30. nóvember 2023
Skráning vinnu- og ferðatíma starfsfólks erlendis. Aðilar skoða hvort ástæða sé til breytinga á núverandi fyrirkomulagi, m.t.t. jafnréttissjónarmiða, vinnuverndar og sjónarmiða um styttingu vinnuvikunnar.	1. september 2023	31. október 2023

Forseti Alþingis og Félag starfsmanna Alþingis, Starfsmannafélag Ríkisendurskoðunar og Starfsmannafélag umboðsmanns Alþingis gera eftirfarandi bókanir við samkomulag þetta.

Bókun 1

Samningaðilar vísa hér almennt til bókana í þegar samþykktum samningum milli fjármála- og efnahagsráðherra og BHM og gera með sér sérstakt samkomulag sem felur í sér að samningsaðilar fylgist með framvindu umræddra bókana, ræði niðurstöður þeirra og meti hvort þær kalli á breytingar á kjarasamningi samningsaðila.

Bókun 2

Með hliðsjón af samkomulagi um útfærslu styttingu vinnutímans í fylgiskjali 1 eru aðilar sammála um að gr. 1.5.5. samræmist ekki markmiðum og tilgangi samkomulagsins um gagnkvæman ávinning starfsfólks og stofnana um betri og fjölskylduvænni vinnutíma.

Samhliða brottfalli gr. 1.5.5., sbr. 7. gr., lýsa aðilar sameiginlegum skilningi um að almennt skuli þess gætt að starfsfólk með fasta yfirvinnu í ráðningarsamningi vinni ekki yfirvinnu umfram hana án þess að fyrir liggi beiðni eða samþykki yfirmanns. Ef til þess kemur að vinna þurfi umfram samninga skal tryggt að sú vinna fái greidd í formi launa eða orlofsdaga.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu gerðar til þess m.a. að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendur eiga að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og þeim ber skylda til þess að fylgja því eftir og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.4.3., líkt og áður hefur verið.

Aðilar eru sammála um að skriflega beiðni skv. gr. 4.4.3. í kjarasamningi aðila sé hægt að útfæra með stafrænum lausnum.

Bókun 4

Í bókun 4 við samkomulag aðila frá 22. mars 2018 um breytingu á kjarasamningi kemur fram að horft verði til þeirra tilraunaverkefna ríkisins um styttingu vinnuvikunnar sem ráðist hefur verið í frá undirritun samkomulagsins. Sambærilegt tilraunaverkefni hefur staðið yfir hjá Ríkisendurskoðun frá 1. október 2018 og er það mat aðila að verkefnið hafi leitt til aukinnar starfsánægju og betra jafnvægis milli vinnu og einkalífs meðal starfsfólks. Þá hefur ekki orðið skerðing á framleiðslugetu stofnunarinnar. Til stendur að vinna hagræna úttekt á verkefninu og eru aðilar sammála um að niðurstöður þeirrar úttektar liggi fyrir eigi síðar en 1. september 2020. Þá liggur fyrir að á Alþingi þurfi að tryggja samráð við forseta Alþingis um skipulag þingstarfa vegna fyrirhugaðrar styttingar vinnuvikunnar. Skulu niðurstöður þess samtals einnig liggja fyrir eigi síðar en 1. september 2020.

Aðilar eru sammála um að útfærsla á styttingu vinnuvikunnar verði unnin í samráði við starfsfólk og stjórnendur innan hversrar stofnunar skv. fylgiskjali 1. Við þá vinnu verða niðurstöður af tilraunaverkefnum, þ. á m. úttekt Ríkisendurskoðunar, hafðar til hliðsjónar. Þá skal þess gætt að útfærsla styttingarinnar verði sniðin að hverri stofnun og hverri starfseiningu fyrir sig.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að fylgiskjal 2 við samkomulag um breytingu á kjarasamningi Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra, dags. 9. mars 2020, eigi ekki við um starfsfólk Alþingis, Ríkisendurskoðunar og umboðsmanns Alþingis þar sem um grundvallarmun á vinnufyrirkomulagi sé að ræða. Hins vegar eru aðilar sammála um að fylgjast með framkvæmd og útfærslu annarra ríkisstofnana á fylgiskjali 2. Þá munu aðilar munu tryggja gagnkvæman ávinning starfsfólks með bundna dagvinnu og starfsfólks í næturvinnu við nánari útfærslu og framkvæmd vinnutímastyttingar sem tekur gildi 1. janúar 2021.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um mikilvægi endurmenntunar og áfram verður lögð áhersla á að gera starfsfólki kleift að viðhalda þekkingu sinni og efla starfshæfni. Breytingar á endurmenntunarkafla kjarasamningsins eru gerðar til að samræma réttindi starfsfólks milli stofnana og taka mið af þeirri framkvæmd sem viðhöfð hefur verið.

Kjarasamningar fyrri ára

Kjarasamningstextinn byggist á eftirtöldum samningum:

- C Kjarasamningi fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs og Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins, dags. 28. apríl 1987, sbr. samning FHSA og forseta Alþingis 17. júlí 1989.
- C Kjarasamningi forsætisnefndar Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis og Starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar, dags. 24. mars 1994.
- C Samkomulagi milli forsætisnefndar Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis um breytingar á kaflanum um slysatryggingar, dags. 10. febrúar 1995.
- C Kjarasamningi forsætisnefndar Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis og Starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar, dags. 4. ágúst 1995.
- C Kjarasamningi forsætisnefndar Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis og Starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar, dags. 12. júní 1997.
- C Kjarasamningi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis 17. maí 2001.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis og Starfsmannafélags umboðsmanns Alþingis 15. apríl 2005.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis um viðbrögð við niðurstöðum forsendunefndar ASÍ og SA 1. desember 2005
- C Stofnanasamningi Félags starfsmanna Alþingis og Alþingis 1. maí 2006.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis um breytingar á kjarasamningi varðandi tryggingafjárhæðir, dags. 12. mars 2007.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og starfsmannafélaga Alþingis, Ríkisendurskoðunar og umboðsmanns Alþingis 11. ágúst 2008.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 17. september 2010.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis, starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og starfsmannafélags umboðsmanns Alþings um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 14. júní 2011.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis, starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og starfsmannafélags umboðsmanns Alþings um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 18. júní 2014.
- C Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis, starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og starfsmannafélags umboðsmanns Alþings um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 22. mars 2018.
- Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis, starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og starfsmannafélags umboðsmanns Alþings um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 13. maí 2020.
- Samkomulagi forseta Alþingis og Félags starfsmanna Alþingis, starfsmannafélags Ríkisendurskoðunar og starfsmannafélags umboðsmanns Alþings um breytingar og framlengingu á kjarasamningi 15. júní 2023.

Eldri samningum milli forseta Alþingis (síðar forsætisnefndar) og Félags háskólamenntaðra starfsmanna Alþingis eftir því sem við á eru frá: 20. ágúst 1985, 10. september 1986, 22. júlí 1987, 16. júní 1988, 17. júlí 1989, 21. maí 1990 og 14. október 1992.