

KJARASAMNINGUR

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs,
Reykjavíkurborgar og reykjalundar
annars vegar
og
félags íslenskra náttúrufræðinga
hins vegar

Gildistími

1. júní 1997 - 31. október 2000

Mars 2000

F Í N

FÉLAG ÍSLENSKRA NÁTTÚRUFRÆÐINGA

Stéttarfélagsnúmer: 5243 í launakerfi ríkisins,

5583 í launakerfi Sjúkrahúss Reykjavíkur og 8550 hjá Reykjavíkurborg

Samningstexti þessarar útgáfu er endurskoðaður og aðlagður í samvinnu samningsaðila og lauk því verki í mars 2000. Textinn er ekki nýr kjarasamningur heldur samantekt á gildandi samningsákvæðum kjarasamnings aðila til leiðbeiningar fyrir þá starfsmenn ríkisins, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar sem taka laun eftir samningnum og fyrir þá sem annast ráðningar starfsmanna og launagreiðslur.

Kjarasamningstextinn byggir á eftirtöldum samningum/samkomulögum:

1. Ritstýrðum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar annars vegar og Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar, útgefnum í mars 1996.

Gildistími 1. september 1995 til 31. desember 1996.

2. Samkomulagi fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar annars vegar og Félags Íslenskra náttúrufræðinga hins vegar, um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila, undirrituðu 5. júlí 1997.

Gildistími 1. júní 1997 til 31. október 2000.

FÉLAG ÍSLENSKRA NÁTTÚRUFRÆÐINGA

Lágmúla 7, 105 Reykjavík

Sími: 568-9616 Bréfasími: 568-9619/588-9239

Heimasíða : <http://www.bhm.is/fin>

Netfang: fin@bhm.is

Um FÍN og KA

Félag Íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Kjarafélag arkitekta (KA) hafa gert með sér samning um að félagsmenn KA gangi sem einn hópur í FÍN frá og með 31. maí 1999. FÍN tekur yfir öll réttindi og skyldur KA sem verður lagt niður frá og með þeim degi.

Kjarasamningar félaganna halda gildi sínu út þetta samningstímabil en á nýju samningstímabili mun FÍN gera einn kjarasamning í stað hinna tveggja.

Skáletraður texti og/eða afmarkaður með ramma, er hafður til skýringar.

Mars 2000

E F N I S Y F I R L I T

[0.1](#) Nýtt launakerfi

1. Kaup - 2

[1.1](#) Mánaðarlaun

[1.2](#) Launaprep

[1.3](#) Skilgreiningar starfa í launaramma A, B og C

[1.4](#) Tímakaup í dagvinnu

[1.5](#) Tímakaup í yfirvinnu

[1.6](#) Álagsgreiðslur, vaktaálag

[1.7](#) Desemberuppbót

2. Vinnutími - 6

[2.1](#) Almennt

[2.2](#) Dagvinna

[2.3](#) Yfirvinna

[2.4](#) Hvíldartími

[2.5](#) Gæsluvaktir og gæsluvaktafrí

[2.6](#) Vaktavinna

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti - 12

[3.1](#) Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

[3.2](#) Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

[3.3](#) Vinna í matar- og kaffitímum

[3.4](#) Fæði og mötuneyti

4. Orlof - 13

[4.1](#) Lengd orlofs

[4.2](#) Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

[4.3](#) Orlofsárið

[4.4](#) Sumarorlofstímabil

[4.5](#) Ákvörðun orlofs

[4.6](#) Veikindi í orlofi

[4.7](#) Frestun orlofs

[4.8](#) Áunninn orlofsréttur

[4.9](#) Orlofssjóður

E F N I S Y F I R L I T

5. Ferðir og gisting Bls. 15

[5.1](#) Ferðakostnaður skv. reikningi

[5.2](#) Dagpeningar innanlands

[5.3](#) Greiðsluháttur

[5.4](#) Akstur til og frá vinnu

[5.5](#) Fargjöld erlendis

[5.6](#) Dagpeningar á ferðum erlendis

[5.7](#) Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

[5.8](#) Ferðakostnaðarnefnd

[5.9](#) Heimflutningur fjarri vinnustað

[5.10](#) Gistiaðstaða

[5.11](#) Búferlaflutningur

[5.12](#) Fjarvistaruppbót

6. Aðbúnaður og hollustuhættir - 18

[6.1](#) Réttur starfsmanns

[6.2](#) Um vinnustaði

[6.3](#) Lyf og sjúkragögn

[6.4](#) Öryggiseftirlit

[6.5](#) Slysahætta

[6.6](#) Læknisskoðun

7. Tryggingar - 19

[7.1](#) Slysatryggingar

[7.2](#) Farangurstrygging

[7.3](#) Persónulegir munir

[7.4](#) Slys á vinnustað

8. Verkfæri og vinnuföt - 21

[8.1](#) Verkfæri

[8.2](#) Einkennis- og hlífðarföt

9. Afleysingar - 22

[9.1](#) Staðgenglar

[9.2](#) Launað staðgengilsstarf

[9.3](#) Aðrir staðgenglar

10. Endurmenntun, eftirmenntun - 22

[10.1](#) Framhaldsnám

[10.2](#) Launalaust leyfi

[10.3](#) Starfsmenntunarsjóður

[10.4](#) Vísindasjóður

E F N I S Y F I R L I T

11. Samstarfsnefnd Bls. 23

[11.1](#) Samstarfsnefnd

12. Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur - 23

[12.1](#) Launaseðill og félagsgjöld

[12.2](#) Orlofssjóðsgjald

[12.3](#) Starfsmenntunarsjóðsgjald

[12.4](#) Vísindasjóðsgjald

13. Gildistími - 24

[13.1](#) Gildistími

[Bókanir](#) 1997 - 26

[Yfirlýsingar](#) 1997 - 27

[Fylgiskjal 1](#) Yfirfærsla í nýtt launakerfi - 28

[Fylgiskjal 2](#) Nánari forsendur um röðun starfa - 30

[Fylgiskjal 3](#) Samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrn. fría - 31

[Fylgiskjal 4](#) Launatafla og launatölur frá undirritun samnings 5. júlí 1997 - 32

[Fylgiskjal 5](#) Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma - 34

Viðaukar sem birtir eru með samningnum:

[Viðauki 1](#) Samkomulag um trúnaðarmenn - 39

[Viðauki 2](#) Samkomulag um fjarvistaruppbót fyrir rannsóknarferðir á sjó - 40

[Viðauki 3](#) Samkomulag um fjarvistaruppbót á Veiðimálastofnun - 41

[Viðauki 4](#) Samkomulag um starfshætti samstarfsnefnda - 42

[Viðauki 5](#) Reglur um Vísindasjóð Félags íslenskra náttúrufræðinga - 43

[Viðauki 6](#) Bókun um breytingu á 7. kafla kjarasamning um slysatryggingu - 44

[Viðauki 7](#) 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar - 45

[Viðauki 8](#) Reglugerð um veikindaforföll starfsmanna ríkisins - 46

- [Viðauki 9](#) Reglugerð um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins - 49
- [Viðauki 10](#) Reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra - 52
- [Viðauki 11](#) Reglur um lausráðningu starfsmanna á eftirlaunum - 53
- [Viðauki 12](#) Reglur um réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins - 54
- [Viðauki 13](#) Reglur um greiðslu ferðakostnaðar - 56
- [Viðauki 14](#) Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum - 58
- [Viðauki 15](#) Umburðarbréf ferðakostnaðarnefndar - 60
- [Viðauki 16](#) Reglur um form ráðningarsamninga og upplýs.skyldu o.s.frv. - 61
- [Viðauki 17](#) Reglur um auglýsingar á lausum störfum - 64

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

**fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs,
Reykjavíkurborgar og Reykjalundar
annars vegar**

og

**FÉLAGS ÍSLENSKRA NÁTTÚRUFRAEÐINGA
hins vegar**

Gildistími 1. júní 1997 - 31. október 2000

Samkomulag um breytingar og framlengingu

undirritað 5. júlí 1997

0. Inngangur

0.1 Nýtt launakerfi

Aðilar eru sammála um að taka upp nýtt launakerfi. Tilgangurinn með þessari breytingu er eftirfarandi:

Að auka sveigjanleika launakerfisins og draga úr miðstýringu í launaákvörðunum og koma á skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnana og starfsmanna þeirra.

Að fela stofnun útfærslu og daglega framkvæmd kjarasamninga þannig að hún geti, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, ákveðið með samkomulagi, sem telst þá hluti kjarasamnings, við stéttarfélög starfsmanna hvaða þættir skuli lagðir til grundvallar við mat á störfum þeim sem innt eru af hendi á hennar vegum.

Að hækka hlut dagvinnulauna. Það er m. a. gert með því að fækka starfsaldursþrepum og minnka vægi sjálfvirkra tilfærslna. Jafnframt er opnað fyrir þann möguleika að breyta samsetningu heildarlauna þannig að dregið sé úr yfirvinnu og vægi dagvinnulauna aukið án þess að það dragi úr vinnuskilum eða framleiðni stofnunar.

Hið nýja launakerfi skal taka gildi 1. desember 1997 en vera að fullu komið til framkvæmda 1. janúar 1998.

Frá þeim tíma fellur brott eldri launatafla, kaflinn um launaþrep og prófaldur, svo og kaflinn um röðun í launaflokka. Jafnframt falla brott öll ákvæði um röðun starfa í launaflokka.

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu og gildir hún frá 1. janúar 2000:

Lífaldur 25 ár 25 ár 27 ár 30 ár 35 ár 40 ár

Lfl. 1. þrep 2. þrep 3. þrep 4. þrep 5. þrep 6. þrep

A01 103.111 106.228 109.438 111.080 112.746 114.437

A02 106.228 109.438 112.746 114.437 116.154 117.896

A03 109.438 112.746 116.154 117.896 119.664 121.459

A04 112.746 116.154 119.664 121.459 123.281 125.130

A05 116.154 119.664 123.281 125.130 127.007 128.912

A06 119.664 123.281 127.007 128.912 130.846 132.809

A07 123.281 127.007 130.846 132.809 134.801 136.823

A08 127.007 130.846 134.801 136.823 138.875 140.958

A09 130.846 134.801 138.875 140.958 143.072 145.218

A10 134.801 138.875 143.072 145.218 147.396 149.607

A11 138.875 143.072 147.396 149.607 151.851 154.129

A12 143.072 147.396 151.851 154.129 156.441 158.788

A13 147.396 151.851 156.441 158.788 161.170 163.588

A14 151.851 156.441 161.170 163.588 166.042 168.533

A15 156.441 161.170 166.042 168.533 171.061 173.627

A16 161.170 166.042 171.061 173.627 176.231 178.874

Lífaldur 30 ár 30 ár 35 ár 40 ár 45 ár

Lfl. 1. þrep 2. þrep 3. þrep 4. þrep 5. þrep

B01 132.809 134.801 136.823 138.875 140.958

B02 136.823 138.875 140.958 143.072 145.218

B03 140.958 143.072 145.218 147.396 149.607

B04 145.218 147.396 149.607 151.851 154.129

B05 149.607 151.851 154.129 156.441 158.788

B06 154.129 156.441 158.788 161.170 163.588

B07 158.788 161.170 163.588 166.042 168.533

B08 163.588 166.042 168.533 171.061 173.627

B09 168.533 171.061 173.627 176.231 178.874

B10 173.627 176.231 178.874 181.557 184.280

B11 178.874 181.557 184.280 187.044 189.850

B12 184.280 187.044 189.850 192.698 195.588

B13 189.850 192.698 195.588 198.522 201.500

B14 195.588 198.522 201.500 204.523 207.591

B15 201.500 204.523 207.591 210.705 213.866

B16 207.591 210.705 213.866 217.074 220.330

B17 213.866 217.074 220.330 223.635 226.990

B18 220.330 223.635 226.990 230.395 233.851

Lífaldur 40 ár 40 ár 45 ár

Lfl. 1. þrep 2. þrep 3. þrep

C01 151.851 154.129 156.441

C02 158.788 161.170 163.588

C03 166.042 168.533 171.061

C04 173.627 176.231 178.874

C05 181.557 184.280 187.044

C06 189.850 192.698 195.588

C07 198.522 201.500 204.523

C08 207.591 210.705 213.866

C09 217.074 220.330 223.635

C10 226.990 230.395 233.851

C11 237.359 240.919 244.533

C12 248.201 251.924 255.703

C13 259.539 263.432 267.383

C14 271.394 275.465 279.597

C15 283.791 288.048 292.369

C16 296.755 301.206 305.724

Ofangreind launatafla gildir frá 01.01.2000 og er 3% hækkun frá þeim tíma innifalin. Kjarasamningsnúmer töflunnar er 663 í launakerfi ríkisins en 855 í launakerfum Sjúkrahúss Reykjavíkur og Reykjavíkurborgar.

Bil milli launaprepa er 1,5% nema fyrstu tvö bilin í A-töflu, þar er bilið 2x1,5%. Bil milli launaflokka er 2x1,5% í A- og B-töflu en 3x1,5% í C-töflu.

Sjá nánar um samsetningu launatöflunnar í fylgiskjali 4.

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 eða til loka starfstíma.

1.1.3 Launatafla skv. gr. 1.1.1 hefur tekið þeim hækkunum á samningstímanum sem hér segir:

1. janúar 1998 5,56%

1. janúar 1999 3,50%

1. janúar 2000 3,00%

1.1.4 Samhliða endurskoðun launakerfisins verði kannaðar leiðir til aukinnar hagræðingar í rekstri ríkisstofnana, m.a. í því skyni að bæta kjör starfsmanna, stuðla að bættu rekstrarskipulagi, betri nýtingu rekstrarfjármagns og virkari þátttöku starfsmanna í stefnumótun og stjórnun. Sérstaklega verði unnið að því að auka hlut kvenna í ábyrgðarstöðum til samræmis við jafnréttisáætlanir. Leitað verði samráðs við starfsfólk um framkvæmd þessarar greinar.

1.2 Launaprep

Prep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

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

1. prep: yngri en 25 ára

2. þrep: frá 25 ára aldri
3. þrep: frá 27 ára aldri
4. þrep: frá 30 ára aldri
5. þrep: frá 35 ára aldri
6. þrep: frá 40 ára aldri

1.2.2 Í ramma B eru 5 launþrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 30 ára
2. þrep: frá 30 ára aldri
3. þrep: frá 35 ára aldri
4. þrep: frá 40 ára aldri
5. þrep frá 45 ára aldri

1.2.3 Í ramma C eru 3 launþrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 40 ára
2. þrep: frá 40 ára aldri
3. þrep: frá 45 ára aldri

1.3 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B og C

1.3.1 Launarammi A:

Almennur starfsmaður. Starfið getur falist í almennum störfum sem eru unnin undir ábyrgð/umsjón annarra.

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni og veita upplýsingar/leiðbeiningar.

1.3.2 Launarammi B:

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni. Starfið felur í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirlit eða viðvarandi verkefnastjórnun.

1.3.3 Launarammi C:

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Að vera ábyrgur fyrir samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma. Tímavinnukaup eftirlaunaþega, sbr. gr. 1.4.2, skal þó miða við efsta aldursþrep.

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. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

Sjá reglur í viðauka 11.

5. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

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

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

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

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

1.5.5 Heimilt er að greiða forstöðumanni og aðstoðarforstöðumanni stofnunar sérstaka þóknun fyrir yfirvinnu, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slík yfirvinnuþóknun skal ákveðin af fjármálaráðuneyti í samráði við viðkomandi forstöðumann og stjórn félagsins.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag, sbr. 2.6.1, fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi, sbr. 1.4.1:

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

45% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga-föstudaga

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

90% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á gæsluvakt er vaktaálag skv. 1.6.1.

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

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og gæsluvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Desemberuppbót

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemi 30% af desemberlaunum í 1. þrepi í launaflokki A03 skv. launatöflu í gr. 1.1.1. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili enda hafi hann starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

1.7.2 Starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði á árinu, skal í desember fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall.

1.7.3 Starfsmaður sem fór á eftirlaun á árinu en hefði ella fengið greidda persónuuppbót í desember, skal fá hana greidda eigi að síður enda hafi hann skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár.

2. Vinnutími

2.1 Almenn

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt. Leita skal samþykkis stéttarfélags þegar heimilda þessara er neytt.

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

2.1.4 Frídagar.

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní

6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12

7. Jóladagur

8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2 Dagvinna

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

2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

2.3 Yfirvinna

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.

2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi, 2.3.3.2, tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.1.

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

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

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili skv. reglugerð.

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu útborgun.

2.4 Hvíldartími

Samningur til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, sjá fylgiskjal 5, gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna skv. neðangreindum kjarasamningsákvæðum eða lögum.

2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst., sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 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 eða þegar almannaeill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

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

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

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

2.4.3 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 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 frávík nauðsynleg.

2.4.5 Hlé. Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst.

Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

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

2.5 Gæsluvaktir og gæsluvaktafrí

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

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

20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi

27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi

54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi

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

2.5.4 Gæsluvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

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

2.5.6 Unnar stundir á gæsluvöktum skulu ekki dregnar frá þegar gæslustundir á ári eru taldar, sbr. 2.5.5.

2.5.7 Frí skv. gr. 2.5.5 má veita hvenær árs sem er í samráði við yfirmann en ekki er heimilt að flytja það milli ára.

2.6 Vaktavinna

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

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktaskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

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

2.6.4 Vaktir skulu vera 6-12 klst. og skulu líða minnst 8 klst. milli vakta á skipulegum vaktaskiptum.

Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.

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

2.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 35 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga, telst vikulegur hvíldardagur í merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, samninganefnda ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma undirritaðs 23. janúar 1997.

Vaktavinnustarfsmaður getur komið til yfirvinnu á frídegi en þá skal gæta reglna í grein 2.4.6 um vikulegan hvíldardag. Þannig skal annar frídagur í viku vera hvíldardagur og starfsmanni óheimil vinna þann dag. Heimilt er þó að fresta hvíldardegi sbr. grein 2.4.6.

2.6.7 Sé vakt á vaktaskrá sem ætluð er til uppfyllingar vinnuskyldu, breytt með 24-168 klst. fyrirvara, skal greiða 2 tíma í yfirvinnu en sé vaktaskrá breytt með minna en 24 klst. fyrirvara, skal greiða 3 tíma í yfirvinnu.

2.6.8 Starfsmaður í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar fullri vinnuskyldu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf.

Starfsmaður í hlutastarfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar einnig að jafnaði fullri vinnuskyldu sinni á viku allt árið, getur átt sama val um frí í stað greiðslna. Lengd frísins reiknast sem hlutfall af 88 vinnuskyldustundum.

Vinnu, sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Sjá samk.lag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu fría í fylgiskjali 3.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér heimild skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktaskrá yfirvinnukaup sbr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Fyrir aðfangadag og gamlársgang greiðist samsvarandi 4 klst.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktaskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn), með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi. Bæta skal aðfangadag og gamlársgang að hálfu.

2.6.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

Við uppgjör yfirvinnu skal leggja saman aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, hálf mánaðar eða viku, og reikna 12 mínútur á þá heilu tíma sem þá koma út.

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

2.6.13 Um vinnutíma náttúrufræðinga sem vinna vaktavinnu og fyrir gildistöku kjarasamnings ríkisstarfsmanna frá 19. desember 1970 unnu 36 stunda vinnuviku, skal sú regla gilda, þegar skylduvinna er unnin á tímabilinu kl. 24 – 08, eftir hádegi á laugardögum, eða sunnudögum, að 50 mínútur teljast jafngilda einni klukkustund.

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 ekki til vinnutíma.

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

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

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

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir:

kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

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

3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 204,15 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruleiðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2000 sem grunnvísitölu (175,3 stig).

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku

2. heimili hans sé ekki á vinnustað

3. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé

4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

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

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

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

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

Hér er átt við rétt sem áunninn var fyrir undirskrift samkomulags um breytingar og framlengingu á gildandi kjarasamningi aðila 5. júlí 1997.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.2.2 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt starfsár skal nema 6,5% af maí mánaðarlaunum orlofstökuársins í 6. þrepi launaflokks 150 og er sem hér segir:

Viðmiðun orlofsframlags er hér skv. eldri launatöflu er gilti til 1. desember 1997. Ekki hefur enn verið samið um nýja viðmiðun.

Skýring: Orlofsframlag er greitt 1. júní ár hvert og reiknast þannig:

1. Dagv.einingar starfsmanna á næstliðnu orlofsávinnsluári eru taldar og reiknast 12 einingar hjá þeim sem voru í fullu starfi allt tímabilið.

2. Talið er saman hver orlofsinneign starfsmanna er. Valdir eru þeir sem eiga minni inneign en nemur hinni umsömdu **lágmarksupphæð orlofsfjár**.

3. Þeir síðasttöldu fá mismuninn greiddan í hlutfalli við fyrrgreindan einingafjölda og nefnist sú greiðsla **orlofsframlag**.

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

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

1997 8.400 kr. 1998 8.800 kr. 1999 9.000 kr. 2000 9.200 kr.

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

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 Frestun orlofs

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

4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður BHM

4.9.1 Viðsemjendur FÍN greiða sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

Sjá reglur um greiðslu ferðakostnaðar í viðauka 13.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

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

5.2. Dagpeningar innanlands

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

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

5.4.2 Vegna aksturs til og frá vinnu á Keflavíkurflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur á hvern vinnudag.

5.4.3 Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.4.4 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

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

Sjá umburðarbréf ferðakostnaðarnefndar í viðauka 15.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

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

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

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

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.

2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

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

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

5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.

5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er a.m.k. 200 km 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 vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.

5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.

5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.

5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.

5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útlagstæki.

5.11 Búferlaflutningur

5.11.1 Þurfi starfsmaður sem tekur við nýju starfi að flytjast búferlum milli starfsumdæma viðkomandi stofnunar, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar.

5.12 Fjarvistaruppbót

5.12.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað. *Sjá einnig viðauka 2-3.*

5.12.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.

5.12.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klukkustund í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði sem uppfyllir skilyrði skv. 5.12.2. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. l. 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 Slysehætta

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

6.6 Læknisskoðun

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu 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 Slysathryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysathryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála tryggingar skv. 7.1.2 - 7.1.5 gilda annars vegar fyrir ríkisstarfsmenn reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990, sem fjármálaráðherra hefur sett og hins vegar fyrir borgarstarfsmenn reglur nr. sl. 1-2/90 sem samþykktar voru í borgarráði 5. júní 1990.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs **436.400 kr.**

vegna slyss í starfi **872.600 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 **1.336.800 kr.**

vegna slyss í starfi **2.673.700 kr.**

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

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

vegna slyss utan starfs **1.828.700 kr.**

vegna slyss í starfi **4.363.300 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 **436.400 kr.**

vegna slyss í starfi **872.600 kr.**

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs **3.515.100 kr.**

vegna slyss í starfi **5.492.200 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 mars 2000, 196,4 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

Sjá einnig bókun með samkomulagi aðila 27.12.90 um breytingar á ákvæðum um slysatryggingu í viðauka 6.

7.2 Farangurstrygging

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

Sjá reglur í viðauka 14.

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 slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

Sjá 27. gr. í viðauka 7.

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. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

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

8.2.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

10.1.1 Náttúrufræðingur sem unnið hefur í 4 ár hjá sama launagreiðanda og stundar framhaldsnám með samþykki stjórnar stofnunar, heldur launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarakostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 mánuðir á fjögurra ára fresti. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabili.

10.2 Launalaust leyfi

10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausú 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 Viðsemjendur FÍN greiða mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM sem nemur 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

10.4 Vísindasjóður

10.4.1 Viðsemjendur FÍN greiða mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar hafa sett. Sjóðurinn greiðir m.a. styrki til rannsókn- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir, aukabóknun fyrir óvenju umfangsmikil verkefni og laun á námsleyfistíma. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

11. Samstarfsnefnd

11.1 Samstarfsnefnd

11.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og jafnmarga til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum.

11.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

11.1.3 Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra/borgarstjórnar, skal komið á samstarfsnefndum eins og segir í grein 11.1.1 sem koma þá í stað hennar.

11.1.4 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 röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið af henni.

Sjá samkomulag um starfshætti samstarfsnefnda í viðauka 4.

12. Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur

12.1 Launaseðill og félagsgjöld

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

Sjá einnig 4. mgr. gr. 2.4.2 um birtingu uppsafnaðs frítökuréttar á launaseðli.

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

12.2 Orlofssjóðsgjald

Um greiðslu gjalds í orlofssjóð, sjá grein 4.9.

12.3 Starfsmenntunarsjóðsgjald

Um greiðslu gjalds í starfsmenntunarsjóð, sjá grein 10.3.

12.4 Vísindasjóðsgjald

Um greiðslu gjalds í vísindasjóð, sjá grein 10.4.

13. Gildistími

13.1 Gildistími

13.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. október 2000 með þeim breytingum og fyrirvörum er fólust í samkomulagi aðila sem undirritað var 5. júlí 1997 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Undirritun samningamanna

við gerð samkomulags um breytingar og framlengingu á

kjarasamningi aðila

Reykjavík, 5. júlí 1997

F.h. samninganefndar ríkisins F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga
með fyrirvara um samþykki með fyrirvara um samþykki félagsmanna
fjármálaráðherra

Gunnar Björnsson (sign.) Páll Halldórsson (sign.)

Guðmundur H. Guðmundsson (sign.) Þuríður Pétursdóttir (sign.)

Arngrímur V. Angantýsson (sign.) Þrúður G. Haraldsdóttir (sign.)

Erling Guðnason (sign.)

Einar Hjörleifsson (sign.)

Birgir Björn Sigurjónsson (sign.)

F.h. Reykjavíkurborgar

með fyrirvara um samþykki borgarráðs

Guðrún Árnadóttir (sign.)

Inga Bj. Hjaltadóttir (sign.)

F.h. Reykjalundar með fyrirvara um samþykki stjórnar

e.u. Gunnar Björnsson (sign.)

B Ó K A N I R

með samkomulagi

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Bókun 1

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

Bókun 2

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að minni stofnunum verði gert kleift að greiða þeim starfsmönnum sem ráðnir hafa verið tímabundið á grundvelli rannsóknarstyrkja, laun vegna langvarandi veikinda (lengra en einn mánuð) eða barnsburðarleyfis enda hafi ekki verið gert ráð fyrir því í fjárveitingum til stofnunar. Aðilar eru ásáttir um að frekari umfjöllun verði í tengslum við umræðu um almenn réttindamál og hún hefjist á árinu.

Bókun 3

Þeim félagsmönnum í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem eru starfsmenn ríkisins og uppfylla aðildarskilyrði að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins skv. lögum nr. 1/1997 en voru við gildistöku þeirra sjóðfélagar í öðrum lífeyrissjóðum, skal heimilt að greiða áfram í viðkomandi sjóði, sbr. 1. mgr. 3. gr. laga nr. 1/1997.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að kjarasamningur aðila verði gefinn út í heild sinni eins fljótt og kostur er, þó aldrei síðar en í lok ágúst 1998.

Bókun 5

Í tengslum við upptöku nýs launakerfis munu Félag íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðuneytið standa fyrir kynningu á launakerfinu fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur sem að meginhluta til verði kostuð af fjármálaráðuneytinu.

Þar sem aðilar ætla trúnaðarmönnum aukið hlutverk á samningstímanum, m.a. vegna upptöku nýs launakerfis, munu þeir leita leiða til að auðvelda þeim að rækja þann þátt í starfi trúnaðarmanns. Aðilar eru ásáttir um að vinna frekar úr þessu á næstu vikum í samstarfi við önnur stéttarfélag.

Aðilar eru sammála um að þeir fulltrúar Félags íslenskra náttúrufræðinga sem tilnefndir eru til starfa í aðlögunar- úrskurðar- og samstarfsnefndum, njóti réttarstöðu í samræmi við samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags háskólamanna f.h. aðildarféлага, um trúnaðarmenn, dags. 9. janúar 1989.

Sjá samkomulag í viðauka 1.

Y F I R L Ý S I N G

með samkomulagi

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Reykjavíkurborg og Reykjalundur lýsa því yfir að réttindi trúnaðarmanna náttúrufræðinga séu í samræmi við samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags háskólamanna, f.h. aðildarfélaga, um trúnaðarmenn, dags. 9. janúar 1989.

Y F I R L Ý S I N G

með samkomulagi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Það er yfirlýst stefna ríkis og Reykjavíkurborgar að jafna þann launamun karla og kvenna sem ekki er hægt að útskýra nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að þeim markmiðum. Með það í huga munu fjármálaráðherra og Reykjavíkurborg láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa skv. nýju launakerfi.

Y F I R L Ý S I N G

með samkomulagi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Aðilar eru sammála um að það hvernig afluð er fjár til að greiða starfsmanni laun, hafi ekki áhrif á stöðu hans gagnvart kjarasamningi eða lögum.

F Y L G I S K J A L 1

með samkomulagi

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

a) Aðlögunarnefnd. Sérstök nefnd, skipuð þremur fulltrúum stofnunar eða stofnana annars vegar og allt að þremur fulltrúum stéttarfélagss eða stéttarféлага, ef þau svo kjósa svo, hins vegar, skal koma sér saman um nánari forsendur, en þær sem greinir í gr. 1.3.1 - 1.3.3. Þær forsendur skal leggja til grundvallar við röðun eða tilfærslu starfa innan hvers starfahóps eða milli starfahópa í hinu nýja launakerfi.

b) Úrskurðarnefnd. Hafi aðlögunarnefnd ekki náð samkomulagi innan þess tíma sem tilgreindur er í d) lið, skal ágreiningi aðila vísað til úrskurðarnefndar sem skipuð skal tveimur fulltrúum frá félaginu, félögunum, kjósi þau svo, annars vegar en einum frá stofnun og einum frá viðkomandi ráðuneyti hins vegar. Oddamaður skal tilnefndur af ríkissáttasemjara. Úrskurðarnefndin skal ljúka störfum eigi síðar en mánuði eftir að hún var skipuð.

c) Þar til tilfærslu starfsmanna einstakra stofnana yfir í hið nýja launakerfi er lokið, skal núgildandi launatafla og kafli um starfsheitaröðun halda gildi sínu.

Tilfærslu yfir í hið nýja launakerfi skal lokið eigi síðar en 31. desember 1997.

d) Tímabrestir við skipun og störf nefndanna skulu vera sem hér segir:

1. Við skipun nefnda samkvæmt liðum a) og b) er fresturinn 2 vikur.

Skipun nefndar samkvæmt lið a) er fyrst möguleg eftir að kjarasamningur hefur verið samþykktur af þar til bærum aðilum.

Skipun nefndar samkvæmt lið b) getur annars vegar átt sér stað þegar frestur nefndar samkvæmt lið a) sem tilgreindur er í 2. tl. hér á eftir, er útrunninn eða þegar aðilar eru sammála um að fullreynt sé þeirra í millum að samkomulag náist.

2. Nefnd samkvæmt lið a) hefur 2 mánuði frá því að hún var skipuð til að ganga frá samkomulagi um þær forsendur sem leggja skal til grundvallar við röðun starfa innan viðkomandi stofnunar.

3. Nefnd samkvæmt lið b) hefur 1 mánuð frá því að hún var skipuð til að skila endanlegri niðurstöðu um þær forsendur sem leggja skal til grundvallar við röðun starfa innan viðkomandi stofnunar.

4. Eftir að stofnun hefur fengið í hendur samkomulag nefndar samkvæmt lið a) eða lokaniðurstöðu nefndar samkvæmt lið b), skal ljúka úrvinnslu og röðun einstaklinga svo fljótt sem verða má.

Við yfirfærslu skal tryggt að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

5. Sú niðurstaða sem verður um forsendur sem leggja skal til grundvallar röðun starfa samkvæmt fylgiskjali þessu, telst hluti þessa kjarasamnings.

6. Nýtt launakerfi skal taka gildi 1. desember 1997 og vera að fullu komið til framkvæmda í síðasta lagi þann 1. janúar 1998.

e) Niðurstaða aðlögunarnefndar eða úrskurðarnefndar telst hluti þessa kjarasamnings.

f) Eftir að tilfærslunni er lokið á viðkomandi stofnun, fjallar samstarfsnefnd skv. 11. kafla kjarasamnings aðila um breytingar þær á forsendum starfaflokkunar sem nauðsynlegar kunna að reynast eða ágreiningsmál sem upp kunna að koma við framkvæmd.

Skapist þær aðstæður á stofnun sem ekki hefur fengið umboð til framkvæmdar kjarasamninga, að breytinga sé þörf á þeim forsendum sem aðlögunarnefnd kom sér saman um, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að aðlögunarnefndin sé kölluð saman á ný. Skal hún taka afstöðu til þess hvort breytinga sé þörf og ef svo er, skal hún gera tillögu til samstarfsnefndar um þær.

g) Til að fylgjast með launaþróun starfsmanna í nýju launakerfi mun Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna taka saman tvisvar á ári upplýsingar um laun starfsmanna, skipt eftir stofnunum og starfaflokkum ef stéttarfélag óskar þess. Ef starfsmenn á tiltekinni stofnun eru færri en 10 talsins, skal sameina niðurstöður um laun þeirra niðurstöðum frá öðrum sambærilegum stofnunum, skv. íslenskri atvinnugreinaflokkun, útgáfu 2. Sama gildir um greiningu niðurstaðna eftir starfaflokkum.

F Y L G I S K J A L 2

með samkomulagi

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar

annars vegar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

hins vegar

Undirrituðu 5. júlí 1997

Samkomulag samningsaðila um forsendur sem hafa skal til hliðsjónar við röðun starfa til viðbótar því sem um getur í kafla 1.3.

Í ljósi þess að með upptöku nýs launakerfis falla niður þau viðmið og þær röðunarreglur sem verið hafa í texta kjarasamnings, hafa samningsaðilar orðið ásáttir um að eftirfarandi atriði verði höfð til hliðsjónar við ákvörðun nánari forsendna en getur í kafla 1.3 við röðun starfa innan hvernar stofnunar fyrir sig.

Við ákvörðun um röðun starfs, þ.e. grunnröðun starfs, verði fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksemi og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiðir af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Því til viðbótar getur svo verið eðlilegt að meta persónubundna þætti sem gera menn hæfari til að sinna viðkomandi starfi.

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.

2. Umfang verkefna/starfa;

Gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna.

3. Aukin hæfni starfsmanns;

Formleg menntun og framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi. Sérstaklega skal meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

4. Aukin reynsla starfsmanns;

Gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.

5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns;

Gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati.

6. Sjálfstæði í vinnubrögðum eða frumkvæði í starfi;

Gæti verið mælt í faglegri ábyrgð.

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta, er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaðurinn á þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna, telji hann sig uppfylla fyrrgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef það er rétt. Ef stofnun hafnar endurmati, getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar samkvæmt kjarasamningi og þar er, með nákvæmlega sama hætti og nú, tekin endanlega ákvörðun um það hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum, er heimilt með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í ramma B eða C.

-

-

Fylgiskjal 3

S A M K O M U L A G

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Reykjalundar

um

VINNUREGLUR

um ávinnslu, töku og fyrningu fría
skv. greinum 2.5.7 og 2.6.8 í kjarasamningi aðila

Undirritað 5. júlí 1997

HELGIDAGAFRÍ - VETRARFRÍ. Vinnureglur eru sem hér segir:

1.1 Ávinnsla helgidagafrís skv. gr. 2.6.8 miðast við almanaksárið. Að jafnaði skal miða við að frí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.

1.1.1 Veikindi á ávinnslutíma.

Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.

1.1.2 Barnsburðar- og námsleyfi á ávinnslutíma.

Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.

1.2 Taka frísins miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.

1.2.1 Veikindi við töku frís. Um það skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.

1.3 Framlenging töku. Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís/vetrarfrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.

1.3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili.

Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.

1.3.2 Barnsburðarleyfi á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og barnsburðarleyfi stendur.

1.4 Fyrning fría. Helgidagafrí/vetrarfrí fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.

1.5 Starfslok. Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því

við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu 3 mánuði.

1.6 **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær frí fýrnast.

-

Fylgiskjal 4

L A U N A T A F L A

og

launatölur

í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar,

og Reykjalundar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

Undirrituðum 5. júlí 1997

1. Tafla í grein 3.1 í kjarasamningi frá 5. júlí 1997.

Launatölur gilda frá 1. desember 1997 og taka hækkunum skv. gr. 1.1.3.

Nr. Kr. Nr. Kr. Nr. Kr. Nr. Kr.

1 91.628 20 121.586 39 161.338 58 214.088

2 93.002 21 123.409 40 163.758 59 217.299

3 94.397 22 125.261 41 166.215 60 220.559

4 95.813 23 127.140 42 168.708 61 223.867

5 97.250 **24** 129.047 **43** 171.238 **62** 227.225
6 98.709 **25** 130.982 **44** 173.807 **63** 230.633
7 100.190 **26** 132.947 **45** 176.414 **64** 234.093
8 101.693 **27** 134.941 **46** 179.060 **65** 237.604
9 103.218 **28** 136.965 **47** 181.746 **66** 241.168
10 104.766 **29** 139.020 **48** 184.472 **67** 244.786
11 106.338 **30** 141.105 **49** 187.240 **68** 248.458
12 107.933 **31** 143.222 **50** 190.048 **69** 252.185
13 109.552 **32** 145.370 **51** 192.899 **70** 255.967
14 111.195 **33** 147.551 **52** 195.792 **71** 259.807
15 112.863 **34** 149.764 **53** 198.729 **72** 263.704
16 114.556 **35** 152.010 **54** 201.710 **73** 267.659
17 116.274 **36** 154.290 **55** 204.736 **74** 271.674
18 118.019 **37** 156.605 **56** 207.807
19 119.789 **38** 158.954 **57** 210.924

2. Tölflur í grein 3.3 í kjarasamningi frá 5. júlí 1997:

Rammi A 25 ára 27 ára 30 ára 35 ára 40 ára

1. þrep 2. þrep 3. þrep 4. þrep 5. þrep 6. þrep

A1 1 3 5 6 7 8

A2 3 5 7 8 9 10

A3 5 7 9 10 11 12

A4 7 9 11 12 13 14

A5 9 11 13 14 15 16

A6 11 13 15 16 17 18

A7 13 15 17 18 19 20

A8 15 17 19 20 21 22

A9 17 19 21 22 23 24

A10 19 21 23 24 25 26

A11 21 23 25 26 27 28

A12 23 25 27 28 29 30

A13 25 27 29 30 31 32

A14 27 29 31 32 33 34

A15 29 31 33 34 35 36

A16 31 33 35 36 37 38

Rammi B 30 ára 35 ára 40 ára 45 ára

1. þrep 2. þrep 3. þrep 4. þrep 5. þrep

B1 18 19 20 21 22

B2 20 21 22 23 24

B3 22 23 24 25 26

B4 24 25 26 27 28

B5 26 27 28 29 30

B6 28 29 30 31 32

B7 30 31 32 33 34

B8 32 33 34 35 36

B9 34 35 36 37 38

B10 36 37 38 39 40

B11 38 39 40 41 42

B12 40 41 42 43 44

B13 42 43 44 45 46

B14 44 45 46 47 48

B15 46 47 48 49 50

B16 48 49 50 51 52

B17 50 51 52 53 54

B18 52 53 54 55 56

Rammi C 40 ára 45 ára

1. þrep 2. þrep 3. þrep

C1 27 28 29

C2 30 31 32

C3 33 34 35

C4 36 37 38

C5 39 40 41

C6 42 43 44

C7 45 46 47

C8 48 49 50

C9 51 52 53

C10 54 55 56

C11 57 58 59

C12 60 61 62

C13 63 64 65

C14 66 67 68

C15 69 70 71

C16 72 73 74

-

Fylgiskjal 5

SAMNINGUR

um ákveðna þætti er varða

skipulagvinnutíma

milli

**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar
sveitarfélaga**

annars vegar

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,

Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands

hins vegar

Undirritaður 23. janúar 1997

Sbr. kafli 2.4 í kjarasamningi

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

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

1. gr.

Gildissvið

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

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

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa

við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

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

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

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

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. 3 klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

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

4. gr.

Hlé

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

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

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

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr.

Heilbrigðismat

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

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

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

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

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

Vinumynstur

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

13. gr.

Frávik

a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar þjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum frídegi hjá:

- þeim sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknaðstörf

- þeim sem vinna við vörslu dýra og gróðurs

- þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg

- þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum 2 vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila ekki síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests, telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

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

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

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr.

Gildistaka

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

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

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

B Ó K A N I R

með samningi um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

Bókun

vegna 6. gr.

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

Bókun

vegna a. og d. liðar 13. gr.

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

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

Bókun

vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

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

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

Bókun

vegna ákvæða 4. gr. um hlé og vinnu starfsmanna

sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun

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

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

-

-

Viðauki 1

S A M K O M U L A G

fjármálaráðuneytisins annars vegar og BHM f.h. aðildarfélaganna hins vegar

um t r Ú n a ð a r m e n n

Undirritað 9. janúar 1989

1. gr.

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

1.1 kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,

1.2 kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,

1.3 kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaganna og heildarsamtaka þeirra,

1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. gr.

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

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

3. gr.

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

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

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

4. gr.

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

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

5. gr.

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

-
-
Viðauki 2

S A M K O M U L A G

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar

og SFR og FÍN hins vegar

um greiðslur til félagsmanna fyrir þá daga sem þeir eru í rannsóknarferðum á sjó

Undirritað 27. febrúar 1981

1.1 Á mánudögum-föstudaga skulu greiddar 4 klst. í yfirvinnu á dag og jafnframt 33,33% óþægindaálag í 3 klst. á dag.

1.2 Á laugardögum og sunnudögum skal greiða 12 klst. í yfirvinnu á dag.

2.1 Falli sérstakur frídagur á mánudag-föstudag, skal í stað 4 klst. yfirvinnu skv. 1.1 greiða 12 klst. í yfirvinnu og þá stórhátíðarkaup ef við á. Í þessum tilvikum greiðist ekki óþægindaálag skv. 1.1.

2.2 Falli stórhátíðardagur á laugardag eða sunnudag, skal greiða 12 klukkustundirnar skv. 1.2 með stórhátíðarkaupi.

3.1 Leiðangursstjórar skulu fá greiddar 0,5 klst. í yfirvinnu á dag til viðbótar þeim yfirvinnustundum sem taldar eru í 1.1-2.1 og þá með stórhátíðarkaupi ef við á.

4.1 Greiðslureglur skv. samkomulagi þessu gilda eins þótt unnið sé á vöktum allan sólarhringinn og alla daga.

5.1 Láti skip úr höfn fyrir kl. 21:00, skal sá dagur teljast dagur á sjó og greiðast skv. 1.1-2.2. Annars greiðist ekki fyrir þann dag skv. samkomulagi þessu.

5.2.1 Komi skip til hafnar eftir kl. 03:00 á mánudögum-föstudaga, skal sá dagur teljast dagur á sjó og greiðast skv. 1.1. Annars greiðist ekki fyrir þann dag skv. samkomulagi þessu.

5.2.2 Komi skip til hafnar á laugardögum, sunnudögum eða sérstökum frídögum, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá miðnætti til komutíma, þó aldrei meira en 12 klst. fyrir þann dag. Greiða skal stórhátíðarkaup ef við á.

Uppsagnarfrestur samkomulags þessa er 1 mánuður og miðast við mánaðamót.

-

Viðauki 3

S A M K O M U L A G

um vinnutíma náttúrufræðinga á Veiðimálastofnuninni

við störf fjarri föstum vinnustað

Undirritað 18. september 1981

Fjármálaráðuneytið og Félag íslenskra náttúrufræðinga gera með sér svofellt samkomulag um daglegan vinnutíma náttúrufræðinga á Veiðimálastofnuninni þegar þeir eru við störf fjarri föstum vinnustað sínum og gista þar:

1. Vinnutími skal vera 11 klst. á dag til jafnaðar mánudaga - föstudaga og 10 klst. á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum.
2. Samkvæmt grein 1.5.3 í kjarasamningi aðila, skal því greiða 3 klst. í yfirvinnu á dag mánudaga - föstudaga og 10 klst. í yfirvinnu á dag á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum enda sé unnið þessa daga á samsvarandi hátt og hina daga vikunnar.
3. Uppsagnarfrestur samkomulagsins er 1 mánuður og miðast við mánaðamót.

-

Viðauki 4

S A M K O M U L A G

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

**BHM f.h. aðildarfélagum um
STARFSHÆTTI SAMSTARFSNEFNDA**

Undirritað 9. janúar 1989

1. Stéttarfélög og heildarsamtök þeirra skipa fulltrúa launamanna í samstarfsnefndir en fjármálaráðherra skipar jafnmarga fulltrúa vinnuveitanda.
2. Fundi í samstarfsnefnd skal halda einu sinni í mánuði á meðan óafgreidd mál liggja fyrir nefndinni en oftari ef þurfa þykir.
3. Fundi skal boða með dagskrá og fundargerð síðasta fundar.
4. Þegar aðilar hafa náð að kynna sér fyrirbyggjandi gögn í hverju máli skal það hljóta afgreiðslu innan eins mánaðar. Niðurstaða í hverju máli skal færð í gerðarbók og undirrituð af fulltrúum beggja aðila.
5. Samstarfsnefndir aðildarfélagum BHM geta skotið máli sínu til samstarfsnefndar BHM og fjármálaráðherra. Ágreiningi um mál sem varða brot á samningum eða lagatúlkun skal vísað til samstarfsnefndar BHM og fjármálaráðherra áður en ágreiningnum er vísað til dómstóla.
6. 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 1 mánaðar fyrirvara.

-

-

Viðauki 5

R E G L U R

um Vísindasjóð Félags íslenskra náttúrufræðinga

Skv. gr. 10.4.1, undirritaðar 8. nóvember 1990

1. gr.

Sjóðurinn heitir Vísindasjóður Félags íslenskra náttúrufræðinga. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.

2. gr.

Aðild að sjóðnum eiga þeir félagsmenn FÍN sem greitt er fyrir í sjóðinn.

3. gr.

Markmið sjóðsins er að auka tækifæri félagsmanna FÍN til framhaldsmenntunar, endurmenntunar, rannsókna og þróunarstarfa.

4. gr.

Stjórn FÍN skipar stjórn sjóðsins. Sjóðsstjórn skiptir með sér verkum og setur sér starfsreglur í samræmi við markmið sjóðsins. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt, þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

5. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

1. Framlag frá samningsaðilum FÍN er nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna skv. kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra, dags. 18. maí 1989.

2. Vaxtatekjur.

3. Aðrar tekjur.

Sjóðurinn skal ávaxtaður á þann hátt sem sjóðsstjórn telur hagkvæmast á hverjum tíma.

6. gr.

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

7. gr.

Árlega skal stjórn sjóðsins gera skýrslu þar sem gerð skal grein fyrir fjárhag hans og starfsemi síðast liðið reikningsár. Skal skýrsla þessi send samningsaðilum fyrir 1. mars ár hvert.

8. gr.

Reglur þessar sem settar eru skv. ákvæðum kjarasamnings milli Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra sem hafa undirritað frumrit reglna þessara, gilda frá undirritun þeirra.

-

-

Viðauki 6

B Ó K U N

við undirritun samkomulags við aðildarfélög BHMR

um breytingu á 7. kafla kjarasamninga þeirra við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

27. desember 1990

Sjá 7. kafla kjarasamningsins

Aðilar eru sammála um eftirfarandi skilning varðandi reglur nr. 30 og 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og utan starfs:

1. Reglur nr. 30/1990, um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi, gilda um alla ríkisstarfsmenn sem taka laun skv. kjörum hins opinbera eins og nánar er mælt fyrir um í 3. og 4. gr. reglnanna.

2. Sömu reglur, þ.e. nr. 30/1990, gilda um þá starfsmenn sem sendir eru utan af ríkisstofnun til þjálfunar eða í sérstök verkefni, sbr. síðasta málslið 1. tl. 4. gr.

3. Á heimilum starfsmanna gilda almennt reglur nr. 31/1990, um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir utan starfs. Ef vinnuaðstaða starfsmanns er á heimili hans og hann verður sannanlega fyrir slysi þar við störf í þágu vinnuveitanda, skal skoða slík tilvik sérstaklega með tilliti til þess hvort forsendur séu til að það sé bætt skv. reglum nr. 30/1990.

4. Um lausráðna ríkisstarfsmenn í samfelldu starfi munu gilda sömu reglur og um fastráðna starfsmenn enda uppfylli þeir það skilyrði 3. greinar beggja reglnanna að starf þeirra sé aðalstarf og skilyrði 3. gr. reglna nr. 31/1990 að vera ráðnir með a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfresti. Undanteknir eru ellilífeyrisþegar í tímavinnu og stundakennarar á tímakaupi sem falla ekki undir reglur nr. 31/1990.

5. Nokkur orðasambönd skýrð:

a) 1. tl. 4. gr. r. nr. 30/1990 „...á eðlilegri leið...“: átt er við venjulega leið til og frá vinnu.

b) 3.5. tl. 7. gr. r. nr. 30/1990 „...sé tilkvaddur...“: hér er átt við starfstéttir eins og lækna, lögreglumenn og aðra þá sem skylt er að starfa við slíkar aðstæður, óháð því hvort viðkomandi er á vakt eða starfar skv. borgaralegri skyldu.

c) 3.6. tl. 7. gr. r. nr. 30/1990 „...tengist starfi hins tryggða...“: átt er við að hinn tryggði fari með eða umgangist slík efni og tæki í starfi sínu. Undantekningin tekur ekki til annarra á sama vinnustað.

d) 2. tl. 8. gr. beggja reglna „...eins fljótt og unnt er...“: átt er við eins fljótt og auðið er, án ástæðulausrar tafar.

-

Viðauki 7

27. gr. laga nr. 117/1993,

um almannatryggingar

sbr. gr. 7.4, slys á vinnustað

Nú veldur bótaskyldt slys sjúkleika og vinnutjóni í minnst 10 daga og skal þá greiða nauðsynlegan kostnað vegna lækningar hins slasaða og tjóns á gervilimum eða hjálpartækjum svo sem hér segir:

1. Að fullu skal greiða:

a. Læknishjálp samkvæmt samningum sjúkratrygginga.

b. Sjúkrahúsvist, svo lengi sem afleiðingar slyssins gera hana nauðsynlega. Greiðsla sjúkrahúsvistar færist þó yfir á sjúkratryggingarnar þegar hinn slasaði er orðinn 70 ára enda séu þá full tvö ár frá slysdegi.

c. Lyf og umbúðir.

d. Viðgerð vegna brots eða löskunar á heilbrigðum tönnum eða vel viðgerðum. Greiðslu fyrir sams konar viðgerðir á lélegri tönnum má takmarka við kostnað sem ætla má að orðið hefði ef þær hefðu verið heilbrigðar.

e. Gervilimi eða svipað hjálpartæki, svo og viðgerð á þeim eða endurnýjun ef viðgerð telst ekki fullnægjandi.

Sama gildir um gervitennur.

f. Sjúkraflutning með sjúkraflugvél eða sjúkrabíl fyrst eftir slys eða þegar ella verður nauðsynlegt að senda sjúkling með slíkum farartækjum til meðferðar hjá lækni eða í sjúkrahúsi, þó ekki fyrir einstakar ferðir þegar um stundun er að ræða. Sama gildir um flutning með skipi þegar öðrum farartækjum verður ekki við komið.

g. Sjúkraþjálfun og orkulækningar.

2. Að hluta skal greiða:

a. Að hálfu ferðakostnað til læknis með leigubíl, enda sé sjúklingur ekki fær um að ferðast með áætlunarbíl eða strætisvagni. Ekki skal þó greitt fyrir flutning með bifreið manns af sama heimili eða sama bæ né bifreið í eigu venslamanna hins slasaða.

b. Að 3/4 kostnað við sams konar ferðir með áætlunarbíl eða -skipi enda sé um meira en 15 km vegalengd að ræða. Geti sjúklingur ekki ferðast með áætlunarbíl, skal greiða ferð með áætlunarflugvél að 3/4.

3. Heimilt er að greiða:

a. Hjúkrun í heimahúsum, veitta af vandalausum.

b. Styrk upp í kostnað vegna löskunar á tönnum þegar framkvæmdar hafa verið kostnaðarsamar aðgerðir á þeim sem ónýst hafa við slysið.

c. Ferðakostnað að 3/4 hlutum með áætlunarbíl eða strætisvagni eða samkvæmt kílómetragjaldi ef áætlunarferðir eða strætisvagnaferðir eru ekki fyrir hendi þegar sjúklingur þarfnast ítrekaðrar meðferðar hjá lækni á sjúkrahúsi eða sjúkrastofnun, svo sem í endurhæfingu eða sjúkráþjálfun, með eða án innlagningar þótt vegalengd sé skemmri en 15 km, enda séu ferðir fleiri en 30 á sex mánaða tímabili.

Að svo miklu leyti sem sérstakir samningar sjúkratrygginga ná ekki yfir sjúkrahjálp samkvæmt framansögðu getur tryggingaráð ákveðið endurgreiðslu að nokkru eða öllu leyti.

Nú veldur slys ekki óvinnufærni í 10 daga en hefur þó í för með sér kostnað sem um ræðir í grein þessari og má þá greiða hann að svo miklu leyti sem hann fæst ekki greiddur hjá sjúkratryggingum.

-

Viðauki 8

R E G L U G E R Þ

um veikindaforföll starfsmanna ríkisins

nr. 411/1989

1. gr.

Tilkynningar- og vottorðsskylda

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

-

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

-

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

-

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

-

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

-

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

-

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

2. gr.

Réttur til launa í veikindum

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

-

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

-

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

-

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

-

5. mgr. Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelld lengur en svarar til einnar viku vinnuskyldu hans, skal hann auk launa, sem greidd verða skv. 1.-4. mgr., fá greidda aðra yfirvinnu þannig að fyrir hverja klukkustund í dagvinnu- eða vinnuskyldu veikindatímans miðað við fullt starf skal greiða 1/2000 þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í 4. mgr. Þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar. Ef föst yfirvinna er ekki merkt á varðskrá, skal gert ráð fyrir að þær dagvinnu- eða vinnuskyldustundir sem leiða til greiðslu yfirvinnu skv. þessari málsgrein, séu sama hlutfall veikindafjarvistanna eins og varðskrárinnar.

-

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

-

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

-

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

-

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

-

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

3. gr.

Skerðing veikindaréttar

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

4. gr.

Starfshæfnisvottorð

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

-

2. mgr. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

5. gr.

Lausn frá störfum vegna

endurtekinna eða langvarandi veikinda

1. mgr. Ef starfsmaður í þjónustu ríkisins er frá starfi vegna veikinda svo mánuðum skiptir á hverju ári um 5 ára tímabil og ekki er skýlaust vottað skv. ákvæðum 4. gr. að

hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má veita starfsmanni lausn frá störfum vegna heilsubrests. Skal það að jafnaði gert nema alveg sérstakar ástæður séu fyrir hendi, svo sem að fært sé að beita heimild 2. mgr. 25. gr. laga nr. 38/1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, til að leyfa starfsmanni að vinna 2/3 starfstíma gegn samsvarandi launafrádrætti.

-

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

-

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

6. gr.

Skráning veikindadaga

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

7. gr.

Veikindi í barnsburðarleyfi

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

8. gr.

Veikindi barna yngri en 13 ára

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

-

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

9. gr.

Gildistaka

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

Hliðstæð ákvæði gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar. Þó næst aukinn dagafjöldi skv. 1. mgr. 2. gr. fyrr hjá borginni eða eftir 7, 12 og 18 ár í stað 10, 15 og 20 ára. Auk þess er 2. mgr. 2. gr. með öðrum hætti hjá Reykjavíkurborg, m.a. fellur starfsmaður á reynslutíma fyrstu 3 mánuði í starfi ekki undir reglugerðina.

Vakin skal athygli á að um veikindarétt lausráðinna starfsmanna ríkisins gilda „Reglur um réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins til launa í veikindum, barnsburðarleyfi o.s.frv.“

-

-

Viðauki 9

R E G L U G E R Þ

um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins

nr. 410/1989, sbr. rgl. 280/1996 og 324/1996

Hliðstæð ákvæði gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar

Sjá einnig reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra í viðauka 10

1. gr.

Réttur til launa í barnsburðarleyfi

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

-

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

2. gr.

Tilkynningar- og vottorðsskylda

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

-

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

3. gr.

Lágmarksgreiðsla launa

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

-

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

4. gr.

Yfirvinnu- og álagsgreiðslur

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

-

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

1] Rgl. 324/1996.

5. gr.

Lenging barnsburðarleyfis

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

6. gr.

Alvarlegur sjúkleiki barns

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

7. gr.

Fleirburafæðing

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

8. gr.

Barn tekið til fósturs eða ættleitt

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

-

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

9. gr.

Andvanafæðing eða fósturlát

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

10. gr.

Barn ættleitt eða fósturað af öðrum

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

11. gr.

Stytting barnsburðarleyfis

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

12. gr.

Tilfærsla í starfi á meðgöngutíma

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

13. gr.

Uppsögn barnshafandi konu úr starfi

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

14. gr.

Gildistaka

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

Vakin skal athygli á mismun á leyfislengd skv. 6., 7. og 9. gr. reglugerðar þessarar annars vegar og 15. og 16. gr. laga nr. 117/1993 með síðari breytingum, um almannatryggingar, hins vegar. Sá mismunur er:

1. Alvarlegur sjúkleiki barns (6. gr. rgl.):

- Skv. almannatryggingalögum skal framlengja barnsburðarleyfi og greiðslur í allt að 4 mánuði ef barn dvelur á sjúkrahúsi lengur en 7 daga fyrir fyrstu heimkomu.
- Framlengja skal og greiðslu um allt að 3 mánuði vegna alvarlegs sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris.

2. Fleirburafæðing (7. gr. rgl.):

- Skv. almannatryggingalögum skal framlengja greiðslu um 3 mánuði fyrir hvert barn umfram eitt.

3. Andvanafæðing eða fósturlát (9. gr. rgl.):

- Skv. almannatryggingalögum skal greiða fæðingarstyrk og fæðingardagpeninga í 3 mánuði við andvanafæðingu eftir 22 vikna meðgöngutíma.

- Við fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu greiðast bætur í 2 mánuði.

Samkomulag er við Tryggingastofnun ríkisins um að þær mæður sem starfa hjá opinberum stofnunum og gætu átt rétt á lengra leyfi skv. framanskráðu, geti fengið umframmánuði greidda þaðan skv. þeim greiðslureglum sem í gildi eru skv. almannatryggingalögum og taki þá launalaust leyfi hjá vinnuveitanda á meðan.

-

-

Viðauki 10

R E G L U R

um

sjálfstætt fæðingarorlof þeirra feðra

sem eru í launuðu starfi hjá ríkinu

Útgefnar af fjármálaráðherra

30. september 1997

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

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

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

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

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

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

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

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

Samhljóða reglur gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar en með eftirfarandi viðbót:

- Faðir skal vera giftur eða í sambúð með móður barns.

- Við fleirburafæðingu, framlengist leyfi um eina viku fyrir hvert barn umfram eitt.

-

Viðauki 11

S A M K O M U L A G

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

BHM f.h. aðildarfélaga

um

REGLUR

um lausráðningu starfsmanna

sem látið hafa af starfi skv. 13. gr. laga nr. 38/1954

um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins

Undirritað 31. janúar 1989

Reglur þessar gilda ekki um starfsmenn Reykjavíkurborgar

1. gr.

Ríkisstofnunum er heimilt að ráða til starfa þá menn sem látið hafa af starfi skv. 13. gr. laga nr. 38/1954 og óska eftir slíkri ráðningu í annað starf enda hafi stofnunin fjárveitingar eða samsvarandi greiðsluheimildir fyrir starfinu.

2. gr.

Starfsmaður sem óskar eftir slíkri ráðningu, skal leita skriflega eftir henni til forstöðumanns viðkomandi stofnunar eigi síðar en 3 mánuðum fyrir áætluð starfslok og skal tilmælum hans svarað eigi síðar en 1 mánuði fyrir sama tíma.

3. gr.

Ráðning skal vera til tiltekins tíma, mest þriggja ára, þar til viðkomandi starfsmaður nær sjötugsaldri og mest eins árs eftir það. Rennur ráðning þá sjálfkrafa út en heimilt er að endurnýja hana. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur innan þess tíma skal vera 1 mánuður.

4. gr.

Ráðning skal, ef því er viðkomið, miðast við almenn störf á sama eða skyldu starfssviði og starfsmaður hafði áður gegnt. Ekki skal ráðið í stjórnunarstörf með þessum hætti og þeim sem slíka ráðningu fá, ekki falin forráð yfir fastráðnum starfsmönnum.

5. gr.

Greiða skal starfsmönnum tímakaup skv. þeim launaflokki sem því starfi, er þeir gegna eða sambærilegum störfum, er raðað í.

Skv. l. nr. 129/1997, um skylduþryggingu lífeyrisréttinda o.fl., sem gilda frá 01.07.98, ber að greiða iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum, þ.m.t. launum lífeyrisþega sem vinna tímavinnu eftir að taka lífeyris hefst.

6. gr.

Starfsmenn eiga rétt til launa í veikindum í allt að 1 mánuð á hverju 12 mánaða tímabili. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

7. gr.

Ákvæði kjarasamninga um slysþryggingu starfsmanna ríkisins vegna slysa í starfi, taka til starfsmanna sem ráðnir eru skv. reglum þessum.

-

-

Viðauki 12

REGLUR

um

réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins

til launa í veikindum, barnsburðarleyfi o.fl.

sbr. bókun 3/1989 með kjarasamningum aðildarfélaga BHMR

Undirritaðar 27. mars 1991

Reglur þessar gilda ekki um starfsmenn Reykjavíkurborgar

1. Lausráðnir teljast þeir starfsmenn ríkisins sem ráðnir eru til starfa með gagnkvæmum 1 mánaðar uppsagnarfresti eða minni fresti. Hér á eftir er þeim skipt í 3 hópa:

1.1 Í hópi 1 í 2. tölulið eru taldir upp þeir sem starfa stuttan tíma og/eða í litlu starfi og/eða óreglubundið svo og tímakaupsmenn.

1.2 Í hópi 2 í 3. tölulið eru þeir sem ráðnir eru í samfelldu starfi til sumar- eða afleysingastarfa.

1.3 Í hópi 3 í 6. tölulið eru eftirlaunaþegar í tímavinnu.

2. Hópur 1:

2.1 Hvers konar tímavinna, sbr. gr. 1.4.2 í kjarasamningum aðila.

2.2 Þeir sem ráðnir eru skemur en 2 mánuði.

2.3 Þeir sem ráðnir eru í minna en 1/3 hluta starfs.

2.4 Þeir sem ráðnir eru í meira en 1/3 hluta starfs en vinna annað aðalstarf.

2.5 Þeir stundakennarar sem fá tímakaup fyrir kennslu.

Þegar starfsmaður sem fellur undir 2. tölulið, forfallast frá vinnu vegna veikinda, skal hann njóta eftirtalinnna réttinda svo lengi sem veikindadagur hans verða eigi fleiri á hverjum 12 mánuðum en að neðan greinir:

Á 1. mánuði í starfi, fullra launa í 5 daga

Á 2. mánuði í starfi, fullra launa í 10 daga

Á 3. mánuði í starfi, fullra launa í 15 daga

Eftir 3 mánuði í starfi, fullra launa í 30 daga

Eftir 6 mánuði í starfi, fullra launa í 45 daga

Auk þess dagvinnulauna í 3 mánuði ef um er að ræða

óvinnufærni vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms.

Með fullum launum er átt við laun fyrir dagvinnu, vaktavinnu og yfirvinnu.

Með dögum er átt við almanaksdaga.

Við útreikning vinnustunda hjá tímavinnufólki svo og tilfallandi yfirvinnustunda skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða.

Mánaðafjöldi í starfi miðast hér við störf lausráðins starfsmanns hjá ríkisstofnunum að því tilskildu að ráðning hafi ekki rofnað í 3 ár eða lengur.

Starfsmaður sem fellur undir 2. tölulið, á rétt á barnsburðarleyfi skv. lögum nr. 57/1987, um fæðingarorlof, sbr. ákvæði laga nr. 117/1993, um almannatryggingar, með síðari breytingum.

3. Hópur 2:

Um veikindarétt annarra lausráðinna starfsmanna sem taldir eru hér á eftir, skal fara, eftir því sem við getur átt, eftir ákvæðum reglugerðar nr. 411/1989, um veikindaforföll starfsmanna ríkisins, þó með þeirri takmörkun að réttur til launa í forföllum vegna veikinda skal að hámarki nema helmingi þess dagafjölda sem kveðið er á um í 2. gr. reglugerðarinnar:

3.1 Þeir sem eru ráðnir til sumar- eða afleysingastarfa og falla undir skilgreiningu 3. mgr. 3. gr. l. nr. 97/1974, sbr. l. nr. 7/1990, svo og aðrir þeir sem ráðnir eru tímabundinni ráðningu til skemmri tíma en eins árs.

3.2 Nemar á nemalaunum.

Ath. Lög nr. 97/1974, um eftirlit með ráðningu starfsmanna og húsnæðismálum ríkisstofnana, voru felld úr gildi 1. júlí 1996 skv. 55. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Réttur þeirra starfsmanna sem falla undir 3. tölulið, til launagreiðslna í veikindaforföllum er sem hér segir:

Þ j ó n u s t u aldur/a l m a n a k s dagar:

Laun 0-6 mán 0,5-9 ár 10-14 ár 15-19 ár 20 ár

Heil 15 dagar 45 dagar 60 dagar 90 dagar 180 dagar

Hálf 15 dagar 45 dagar 60 dagar 90 dagar 0 dagar

Réttur miðast við þjónustualdur hjá ríkinu svo og starfstíma hjá þeim stofnunum sem kostaðar eru að meiri hluta til af ríkinu. Með dögum hér að ofan er átt við veikindadaga á hverjum 12 mánuðum í almanaksdögum talið.

Auk þess er réttur til dagvinnulauna í 3 mánuði ef um er að ræða óvinnufærni vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms.

Starfsmaður sem fellur undir 3. tölulið, á rétt á barnsburðarleyfi skv. lögum nr. 57/1987, um fæðingarorlof, sbr. ákvæði laga nr. 117/1993, um almannatryggingar, með síðari breytingum, sjá þó 4. tölulið hér á eftir.

4. Ef starfsmaður sem talinn er upp í tölulið 3.1, hefur starfað samfelld í 12 mánuði og fengið áframhaldandi tímabundna ráðningu, skal hann njóta sama réttar varðandi

fyrirframgreiðslu launa, uppsagnarfrest, veikinda- og barnsburðarleyfisrétt sem fastráðinn væri en þó aldrei lengur en ráðning hans stendur.

Sjá reglugerðir um veikindi og barnsburðarleyfi í viðaukum 8-9 og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof föður í viðauka 10.

5. Þegar tímabundin ráðning hefur varað í 2 ár samfellt, skal starfsmaður eiga rétt á að hann sé ráðinn ótímabundið með þriggja mánaða uppsagnarfresti í samræmi við l. nr. 97/1974. (*Sjá athugasemd í ramma eftir tl. 3.2.*)

6. Hópur 3:

Veikindaréttur eftirlaunaþega í tímavinnu eða annars konar vinnu er sem fyrr 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum sbr. reglur frá febrúar 1984 og janúar 1989.

7. Þeir einstaklingar eða starfshópar sem notið hafa betri starfskjara en reglur þessar kveða á um, skulu halda þeim.

Auk þess gilda hliðstæð ákvæði um lausráðna ríkisstarfsmenn og fram koma í reglugerð nr. 411/1989, um veikindaforföll starfsmanna ríkisins, um tilkynningar- og vottorðsskyldu (1. gr.) og um veikindi barna yngri en 13 ára (8. gr.). Sjá reglugerð í viðauka 8.

-

-

Viðauki 13

R E G L U R

um greiðslu ferðakostnaðar

vegna ferðalaga á vegum ríkisins

nr. 39/1992, sbr. augl. nr. 569/1994 og 13/1996

Sbr. 5. kafla kjarasamningsins

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

Ferðalög innanlands

2. Fargjöld á ferðalögum innanlands á vegum ríkisins greiðist eftir reikningi sem úrskurðast af forstöðumanni viðkomandi stofnunar enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

3. Sé ekki unnt að leggja fram reikninga eða um það samið, skulu ríkisstarfsmenn fá endurgreiddan fæðis- og gistikostnað á ferðalögum innanlands með dagpeningum eins og þeir eru ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd, sbr. ákvæði í kjarasamningum fjármálaráðherra við ríkisstarfsmenn.

Ferðalög erlendis

4. Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt farseðlar. Far með flugvélum skal miðast við venjuleg farrými flugvélar, þ.e. ferðamannafarrými. Heimilt er þó að greiða far á betra farrými flugvélar fyrir þá sem sérstakar reglur gilda fyrir, um greiðslu dagpeninga, sbr. 10. gr. Far með skipum, lestum eða langferðabifreiðum miðast við far á fyrsta farrými ef við á.

Beri nauðsyn til að ferðast með öðrum og kostnaðarsamari hætti en áður er greint, greiðist slíkur kostnaður eftir reikningum sem hlutaðeigandi ráðuneyti úrskurðar enda fylgi reikningi greinargerð um nauðsyn þessa aukakostnaðar.

Áður en ferð til útlanda hefst, ber að afla skriflegrar heimildar viðkomandi ráðuneytis. [Ráðuneytið getur falið stofnun að annast útgáfu slíkra heimilda.2] Í heimildinni skal tilgreindur fjöldi ferðadaga [og gistinátta. 1] Að lokinni ferð skal viðkomandi starfsmaður gera ferðakostnaðarreikning. Honum skal skila til greiðslu eða bókonar ásamt fylgiskjölum innan 30 daga frá komudegi. Ríkisbókhald gefur nánari leiðbeiningar um meðferð og skil ferðareikninga.

1] Augl. 569/1994.

2] Augl. 13/1996.

5. [Annar ferðakostnaður en fargjöld skv. 4. gr. greiðist af dagpeningum sem ákveðnir eru af ferðakostnaðarnefnd, annars vegar vegna gistikostnaðar og hins vegar vegna fæðis og annars kostnaðar. Greiðsla fyrir hverja ferð ræðst þannig af fjölda gistinátta og ferðadaga (brottfarar- og komudagur meðtalinn). 1]

1] Augl. 569/1994.

6. Af dagpeningum ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem ferðakostnað að og frá flugvöllum, ferðakostnað innan þess svæðis sem dvalið er á, fæði, gistingu, minni háttar risnu og hvers kyns persónuleg útgjöld.

Beri nauðsyn til að hafa meiri háttar risnu í ferðalögum erlendis, greiðist slík risna eftir reikningi sem viðkomandi ráðuneyti úrskurðar. Teljist slík greiðsla óþörf, skal sá sem risnuna veitti, bera þann kostnað sjálfur.

7. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem ríkisstarfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu koma til frádráttar almennum dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni.

Greiði aðrir aðilar en íslenska ríkið hluta kostnaðar við ferðalög sem farin eru til útlanda í erindum ríkisins, greiðir viðkomandi ráðuneyti mismun þess sem greitt er af öðrum og greiðslu skv. þessum reglum.

8. Ef dvalið er langdvölum erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa á vegum ríkisins, skal greiða dagpeninga skv. reglum sem ferðakostnaðarnefnd setur. Ef sami maður fer oftár en einu sinni á ári (360 dögum) til dvalar á sama stað, greiðast ofangreindir dagpeningar eins og um samfellda dvöl sé að ræða. Hér er miðað við að starfsmenn séu í þjálfun vegna síns eiginlega starfs eftir ákvörðun forstöðumanns en ekki við almenn þjálfunarnámskeið.

9. Ferðakostnaður skv. framansögðu greiðist eingöngu fyrir þann sem ferðast til útlanda á vegum ríkisins en ekki fyrir maka hans eða skyldulið. Sé um að ræða opinbera heimsókn eða mjög sérstakar aðstæður að mati viðkomandi ráðuneytis, er þó heimilt að greiða fargjald maka og hálfu dagpeninga vegna hans.

10. Eftirfarandi sérreglur gilda um greiðslu dagpeninga til ráðherra, ráðuneytisstjóra, aðstoðarmanna ráðherra, biskups, ríkisendurskoðanda, hæstaréttardómara, ríkissáttasemjara, forsetaritara og sendiherra:

Ráðherrum og forseta hæstaréttar skulu greiddir fullir dagpeningar. Auk þess skal þeim greiddur ferða- og gistikostnaður, risnukostnaður og símtöl. Séu makar ráðherra með í för, fá þeir auk fargjalds og gistingar greidda 50% dagpeninga ráðherra. Sendiherrum skulu greiddir 2/3 hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar. Öðrum þeim er sérreglur gilda um, skulu greiddir 4/5 hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar.

11. Þegar um er að ræða ferðir forstjóra ríkisstofnana, getur viðkomandi ráðherra við sérstakar aðstæður vikið frá aðalreglunni um greiðslur ferðakostnaðar á ferðalögum erlendis og ákveðið að þessum einstaklingum verði greiddur gistikostnaður og helmingur dagpeninga.

12. Um dagpeninga fyrir starfsfólk sem eru félagar í öðrum stéttarfélagum en ríkisstarfsmanna, gilda þeir samningar sem á hverjum tíma eru í gildi milli þeirra og vinnuveitenda.

13. Reglur utanríkisráðuneytisins um greiðslu ferðakostnaðar starfsfólks sem flyst búferlum milli landa á þess vegum, skulu gilda óbreyttar.

14. Um ferða- og farangurstryggingu ríkisstarfsmanna fer skv. ákvæðum kjarasamninga þeirra.

15. Komi upp ágreiningur um gildissvið eða efni þessara reglna, skal fjármálaráðuneytið úrskurða þar um.

16. Reglur þessar öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi reglur nr. 101/1973 með síðari breytingum.

Fjármálaráðuneytinu, 3. febrúar 1992.

-

-

Viðauki 14

R E G L U R

um farangurstryggingar starfsmanna

á ferðalögum á vegum ríkisins

nr. 281/1988

Hliðstæðar reglur gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar

Sjá gr. 7.2

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

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanna ríkisins er þeir ferðast á vegum ríkisins og ríkisstofnunar. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.

2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar sem forstöðumaður ráðuneytis eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á að farangur sé tryggður.

Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.

3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggðir hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.

4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast.

Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins en þó að hámarki 120.000 krónur í hverri ferð.

Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 23.000 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan.

Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 2.000 kr.

Fjárhæðir þessar endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Þær miðast við vísitölu framfærslukostnaðar **1. janúar 1988, 233,41 stig** og skulu breytast í samræmi við hana.

5. Tryggðir skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón.

Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.

6. Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir sem sanna að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað.

Tjón sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi.

Skemmist farangur eða tynist meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu).

Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga.

Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu ríkisins.

7. Launaskrifstofa ríkisins sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.

8. Þegar tjón er metið, skal hlutur sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.

9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast ríkið kröfuna án sérstaks framsals að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið.

Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur eftir að hann hefur verið bættur af ríkissjóði, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.

10. Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.

11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal fjármálaráðuneytið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu fjármálaráðuneytið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.

12. Mál sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur.

-

Viðauki 15

U M B U R Þ A R B R É F F E R Þ A K O S T N A Ð A R N E F N D A R

Gildir frá 1. mars 1999

Sbr. gr. 5.6

Um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna vegna ferðalaga á vegum ríkisins fer skv. reglum nr. 39/1992 og auglýsingar nr. 569/1994 og 13/1996, um breytingu á þeim reglum. Jafnframt hefur ferðakostnaðarnefnd sett eftirfarandi reglur þar sem nánar er kveðið á um útfærslu við greiðslu erlendra dagpeninga:

I. ALMENNIR DAGPENINGAR

1. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu koma til frádráttar dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni. Tekið verði mið af dagpeningum vegna gistikostnaðar skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar annars vegar og hins vegar eftirfarandi hlutfallslegri skiptingu á öðrum kostnaði:

a) Fæði 70%

c) Annar kostnaður 30%

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

II. DAGPENINGAR VEGNA ÞJÁLFUNAR, NÁMS EÐA EFTIRLITSSTARFA

2. Sé dvalist skemur en 3 vikur á sama stað, skal greiða fulla dagpeninga, sbr. þó 7. tölulið hér á eftir.

3. Sé dvalist 3 vikur eða lengur á sama stað, skal greiða almenna dagpeninga fyrstu vikuna en síðan þjálfunar-, náms- eða eftirlitsdagpeninga, sbr. þó ákvæði 4.-7. töluliðs hér á eftir.

4. Fari dvöl erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa fram úr 3 mánuðum, skulu þjálfunar-, náms- og eftirlitsdagpeningar lækka um fjórðung þann tíma sem dvalið er lengur en 3 mánuði enda hafi viðkomandi stofnun eða ráðuneyti samþykkt dvölinna. Sérákvæði sem sett hafa verið um námsdvöl erlendis, skulu haldast óbreytt.

5. Hafi stofnun samið um fæði og/eða gistingu á kjörum sem eru jafn hagstæð gildandi dagpeningum vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa, skulu að jafnaði þeir dagpeningar greiddir.

6. Verði breyting á ferðatillögum samkvæmt ákvörðun viðkomandi stofnunar eftir að ferð er hafin, skal það ekki hafa í för með sér skerðingu á dagpeningum fyrir þann tíma sem liðinn er frá því að ferð hófst þar til ákvörðun um breytinguna er tekin.

7. Styrkir og hvers kyns hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu skilyrðislaust koma til frádráttar dagpeningagreiðslum skv. 2.-5. tölulið hér að framan.

8. Verði af einhverjum ástæðum hlé á dvöl erlendis áður en henni er lokið, skal litið svo á að um samfelldan dvalartíma sé að ræða.

III. ALMENN ÁKVÆÐI

9. Ferðakostnaðarnefnd getur ákveðið aðra tilhögun en segir hér að framan, séu að hennar mati sérstakar ástæður fyrir hendi.

10. Komi til ágreinings um túlkun þessara reglna, er heimilt að vísa honum til úrskurðar ferðakostnaðarnefndar.

11. Reglur þessar gilda frá og með 1. mars 1999. Jafnframt fellur úr gildi fyrra umburðarbréf nefndarinnar, dagsett 1. júní 1997.

-

Viðauki 16

R E G L U R

um form ráðningarsamninga

og

skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör

nr. 351/1996

Gildir eingöngu um ríkisstarfsmenn

1. gr.

Gildissvið

Reglur þessar gilda um þá starfsmenn ríkisins sem falla undir skilgreiningu 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og teljast ekki embættismenn skv. 22. gr. sömu laga.

2. gr.

Lágmarksákvæði um ráðningarkjör

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í honum skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum.

a) Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.

b) Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.

2. Vinnustaður. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.

3. Eðli starfs: Starfsheiti skv. kjarasamningi og tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.

4. Vinnutímaskipulag, þ.e. dagvinna, vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar. Starfshlutfall og dagleg og/eða mánaðarleg vinnuskylda.

5. Ráðning, þ.e. hvort ráðning er ótímabundin eða tímabundin.

6. Upphafsdagur ráðningar.

7. Starfslokadagur ef ráðning er tímabundin.

8. Lífeyrissjóður.

9. Stéttarfélag.

10. Mánaðarlaun, t.d. með tilvísun til launataxta og aðrar greiðslur.

11. Greiðslutímabil launa.

12. Orlofsréttur.

13. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.

14. Réttur til launa í barnsburðarleyfi.

15. Réttur til launa í veikindum.

Upplýsingar skv. 11.- 15. tl. er heimilt að veita með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

3. gr.

Störf erlendis

Sé starfsmanni ríkisins, öðrum en starfsmanni utanríkisþjónustu, falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur, skal hann fyrir brottför fá skriflega staðfestingu á eftirfarandi ráðningarkjörum:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

4. gr.

Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum

Verði breytingar á ráðningarkjörum skv. 2. og 3. gr., umfram það sem leiðir af lögum, stjórnvaldsfyrirmælum eða kjarasamningum, skal stofnun staðfesta breytingarnar með skriflegum hætti.

5. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður sem ekki hefur ráðningarsamning sem uppfyllir skilyrði 2. gr. og ráðinn var fyrir gildistöku laga nr. 70/1996, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði samkomulags þessa, skal stofnun láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því beiðnin er fram komin.

6. gr.

Gildistaka

Reglur þessar sem settar eru skv. heimild í 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast gildi 1. júlí 1996.

Fjármálaráðuneytinu, 13. ágúst 1996.

Friðrik Sophusson.

Magnús Pétursson.

Á næstu síðu er fyrirmynd af ráðningarsamningi ríkisstarfsmanna. Stofnunum er engu að síður heimilt að nota það form sem hentar best hverju sinni, að lágmarksákvæðum 2. gr. uppfylltum, eða bæta inn samingsákvæðum.

Viðauki 17

REGLUR

um auglýsingar á lausum störfum

nr. 464/1996

Gildir eingöngu um ríkisstarfsmenn

1. gr.

Reglur þessar gilda um þá starfsmenn ríkisins sem falla undir skilgreiningu 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og teljast ekki embættismenn skv. 22. gr. sömu laga.

2. gr.

Auglýsa skal laus störf þannig að umsóknarfrestur sé a.m.k. 2 vikur frá birtingu auglýsingar.

Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í 2 mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfellt.
3. Störf sem auglýst hafa verið innan síðustu 6 mánaða og í þeirri auglýsingu hafi þess verið getið að umsóknin geti gilt í 6 mánuði.

3. gr.

Laust starf telst nægjanlega auglýst ef auglýst er annað hvort þannig:

1. Að auglýsing birtist að minnsta kosti einu sinni í einu dagblaði sem gefið er út á landsvísu. Eða

2. að auglýsing sé lesin eða birtist að minnsta kosti þrisvar sinnum í tengslum við hádegis- eða kvöldfréttatíma ljósvakamiðils sem nær til alls landsins.

4. gr.

Í auglýsingu um laust starf skulu að minnsta kosti vera upplýsingar um eftirfarandi:

1. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
2. Hvert á umsókn að berast.
3. Hvort hún eigi að vera á sérst. eyðublöðum og ef svo er hvar sé hægt að fá þau.
4. Umsóknarfrestur.
5. Hvaða starf/starfssvið er um að ræða. Þar komi fram lýsing sem sé nægjanlega greinargóð til þess að væntanlegur umsækjandi geti gert sér glögga grein fyrir því í hverju starfið felst.
6. Starfshlutfall.
7. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsmanns.
8. Hvaða starfskjör eru í boði.
9. Stjórnunarleg staða starfsins innan stofnunar/ríkisfyrirtækis.
10. Hvenær starfsmaður skuli hefja störf.
11. Að öllum umsóknum verði svarað þegar ákvörðun um ráðningu hefur verið tekin.

5. gr.

Reglur þessar sem settar eru skv. heimild í 2. mgr. 7. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi.

Fjármálaráðuneytinu, 13. ágúst 1996.