

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA
F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA OG
ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR

og

**LANDSSAMBANDS SLÖKKVILÐS- OG
SJÚKRAFLUTNINGAMANNA**

GILDISTÍMI:

1. MAÍ 2015 til 31. MARS 2019

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Landsambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. maí 2011 til 31. september 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 30. október 2014. mars 2014. Gildistími 1. maí 2014 til 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 16. mars 2016. Gildistími 1. maí 2015 til 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	6
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNA	7
1.5	YFIRVINNUKAUP	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG	8
1.7	PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT.....	9
1.8	PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT.....	9
2	UM VINNUTÍMA	10
2.1	ALMENNT.....	10
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	11
2.3	YFIRVINNA.....	11
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	12
2.5	BAKVAKTIR	15
2.6	VAKTAVINNA.....	15
2.7	FASTAR VAKTGREIÐSLUR.....	17
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	18
3.1	NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI.....	18
3.2	NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU	18
3.3	VINNA Í NEYSLUHLÉUM	18
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	18
4	UM ORLOF	20
4.1	LENGD ORLOFS	20
4.2	ORLOFSLAUN	20
4.3	ORLOFSÁRIÐ	20
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	20
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	21
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	21
4.7	FRESTUN ORLOFS	21
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	21
5	FERÐIR OG GISTING	22
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	22
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	22
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	22
5.4	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS	22
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	22
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	23
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	23
5.8	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	23
5.9	GISTIÐSTAÐA.....	24
5.10	FJARVISTARUPPBÓT	24

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	25
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	25
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	25
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	25
6.4	SLYSAHÆTTA	25
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	25
6.6	LÆKNISSKOÐUN	25
6.7	AÐGANGUR AÐ SUNDSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM.....	26
6.8	HEILSUFARSSTEFNA	26
7	TRYGGINGAR	27
7.1	SLYSATRYGGINGAR	27
7.2	FARANGURSTRYGGING	28
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	30
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	30
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR.....	31
8.1	VERKFÆRI.....	31
8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT	31
9	AFLEYSINGAR	32
9.1	STAÐGENGLAR.....	32
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	32
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR.....	32
10	FRÆÐSLUMÁL.....	33
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR.....	33
10.2	SÍMENNTUN.....	33
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	35
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI.....	35
11	ÝMIS ATRIÐI	36
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	36
11.2	SAMSTARFSNEFND UM SAMSKIPTI AÐILA	39
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	40
11.4	FRÁFALL.....	40
11.5	FÉLAGSMÁLEFNI	40
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	41
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	41
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	41
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	43
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	43
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	43
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	44
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	44
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	44
12.9	SAMRÁÐSNEFND	44
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	44
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	45
13.1	LAUNASEÐILL	45
13.2	FÉLAGSGJÖLD.....	45
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	45
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	45
13.5	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	45
13.6	STYRKARSJÓÐUR BSRB.....	46

13.7	STARFSHÆFINGARSJÓÐUR	46
14	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIDS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMENN	47
14.1	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIDSSTJÓRAR	47
14.2	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIDSMENN	47
14.3	HLUTASTARFANDI SJÚKRAFLUTNINGAMENN	47
14.4	ÖNNUR ÁKVÆÐI.....	48
15	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	49
15.1	GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ.....	49
15.2	SAMNINGSFORSENDUR	49
BÓKANIR	50
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2016	50
	ELDRI BÓKANIR	52
FYLGISKJÖL	56
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	56
	FYLGISKJAL 2: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA	64
	FYLGISKJAL 3: VERKLAGSREGUR UM STARFSMAT.....	66
	FYLGISKJAL 4: RÖÐUN SLÖKKVILIDSSTJÓRA	67
	FYLGISKJAL 5: TRYGGINGAR	68
	FYLGISKJAL 6: LEIÐBEINANDI HEILSUFARSSTEFNA	69
	FYLGISKJAL 7: SKILGREINING Á VINNUTÍMA.....	80
	FYLGISKJAL 8: SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S	81
	FYLGISKJAL 9: SAMKOMULAG Á GREIN 5.8.2.	83
	FYLGISKJAL 10: SAMKOMULAG	84
	FYLGISKJAL 11: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR	87

INNGANGUR

Aðilar eru sammála um að vinna samkvæmt þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að með rammksamkomulagi milli aðila vinnumarkaðar, sem undirritað var 27. október 2015, sjá fylgiskjal 12.

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum og tengitöflu í fylgiskjölum 1 og 2.

Launatafla I:	Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016.
Launatafla II:	Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017.
Launatafla III:	Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018.
Launatafla IV:	Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

1.1.1.2 Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama sveitarfélagi:

Frá 1. maí 2015, kr. 245.000.
Frá 1. júní 2016, kr. 260.000.
Frá 1. júní 2017, kr. 280.000.
Frá 1. júní 2018, kr. 300.000.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. mánaðarlaun með persónuálagi, yfirvinna, vaktaálag og aðrar álags- og aukagreiðslur, sem falla innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

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

1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkningar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Frá 1. desember 2011 verður röðun starfa í launaflokka samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF.

Fram til þess tíma gilda ekki ákvæði kjarasamningsins um starfsmat og framkvæmd þess heldur ákvæði 1. og 10. kafla í fyrri kjarasamnings.

Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (fylgiskjal III).

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II, sjá einnig bókun I.

1.3.2 Boðtæki

1.3.2.1 Starfsmönnum skal lagt til boðtæki (t.d. gsm) svo möguleiki sé á að ná í þá. Ekki er um sérstakar greiðslur eða bakvakt að ræða í slíkum tilvikum. Stofn- og rekstrarkostnaður skal borinn af vinnuveitanda, en starfsmaður greiðir fyrir einkanotkun sína, ef um slíkt er að ræða.

1.3.3 Frávik frá kauptaxtakerfi.

1.3.3.1 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, 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. Ef starfsmaður í vaktavinnu tekur launalaust leyfi t.d. vegna fæðingarorlofs reiknast það hlutfallslega miðað við meðalvaktafjölda í mánuði.

1.4 TÍMAVINNA

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna.

1.4.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum svo fremi sem starfsmaður uppfylli kröfur til menntunar, réttinda og skylda sem krafist er samkvæmt lögum og reglugerðum:

1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. grein 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Samningsaðilar eru sammála um að taka upp nýtt fyrirkomulag varðandi viðbótargreiðslur fyrir þá starfsmenn er sinna sjúkraflugi. Frá og með 1. janúar 2010 verður þeim starfsmönnum er sinna sjúkraflugi greitt álag er nemur 1,0385% af dagvinnulaunum vegna innanlandsflugs og 2,077% vegna millilandaflugs. Undir þetta álag fellur sá tími er flugið tekur, tími sem fer í undirbúning og frágang flugsins, biðtími fjarri heimahöfn t.d. þegar beðið er eftir sjúklingi, viðhaldi flugvélar, eða veðurskilyrðum.
- Við þessa breytingu, 1. janúar 2010, falla niður greiðslur fyrir menntun samkvæmt áðurgildandi samkomulagi. Starfsmenn skulu undanþegnir sjúkraflugi ef þeir óska.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG

- 1.6.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. grein 2.3.3). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs vinnutíma og óþægilegs vinnutíma.
- Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- 33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
 55,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
 55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
 55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:
- 45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga
 33,33% kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga
 33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga - fimmtudaga
 45,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
 45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT

1.7.1 Persónuuppbót / desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 100.700.

Á árinu 2016 kr. 106.250.

Á árinu 2017 kr. 110.750.

Á árinu 2018 kr. 113.000.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (persónuuppbót) 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Eftirlaunabegar sem eru aðilar að B-deild LSR eða sambærilegum deildum annarra lífeyrissjóða fá greidda desemberuppbót í desember frá viðkomandi lífeyrissjóði í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi desemberuppbót.

1.7.2. Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. háls starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.7.1.

1.7.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT

1.8.1 Persónuuppbót / orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 44.500.

Á árinu 2017 kr. 46.500.

Á árinu 2018 kr. 48.000.

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

1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs, allt að sex mánuðum.

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

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir meðsamkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálshræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt enda mæti það sameiginlegum þörfum starfsmanns og stofnunar.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Skírdagur.
 3. Föstudagurinn langi.
 4. Laugardagur fyrir páska.
 5. Páskadagur.
 6. Annar í páskum.
 7. Sumardagurinn fyrsti.
 8. 1. maí.
 9. Uppstigningardagur.
 10. Hvítasunnudagur.
 11. Annar í hvítasunnu.
 12. 17. júní.
 13. Frídagur verslunarmanna.
 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00.
 15. Jóladaur.
 16. Annar í jólum.
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. 1. maí.
 5. Hvítasunnudagur.
 6. 17. júní.
 7. Aðfangadagur eftir kl 12:00.
 8. Jóladaur.
 9. Gamlársdagur eftir kl 12:00.

2.2 DAGVINNA OG AFRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl 08:00-17:00 alla virka daga telst dagvinna þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá grein 2.5).
Stofnunum/sveitarfélögum er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum.
- 2.2.3 Afrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 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 tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin reglu um greiðslu fyrir útkall, enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns. Ákvæði greina 2.6.10 og 3.2 eiga ekki við um þessa fundi, enda standi þeir ekki lengur en tvær klukkustundir og ekki lengur en til kl. 19.

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 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 þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í frí, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, www.samband.is.

Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

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

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur:

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur:

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

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftari innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Sérstakar aðstæður / lengri útköll
- Þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn þurfa að fara til starfa við sérstakar aðstæður utan síns starfssvæðis s.s. vegna skipsbruna á hafi úti og/eða hjálparstarfa innanlands vegna stórslysa eða náttúruhamfara gildir eftirfarandi s.s. þegar um er að ræða útköll sem standa jafnvel dögum saman og án þess að hægt sé að tryggja viðunandi svefnaðstöðu og lágmarkshvíld, samkvæmt samningum.
- Við útköll sem þessi, sem taka að lágmarki 12 klukkutíma frá upphafi útkalls, skulu starfsmenn vera á launum frá því að útkallið hefst og þar til að því lýkur. Að auki skulu þeir fá álag sem nemur 0,518 % af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir, á hvern tíma frá því að útkallið hefst og þar til að því lýkur. Innifalið í álaginu eru greiðslur vegna skerðingar á matar og kaffitíma (2.6.10). Starfsmönnum skal tryggð lágmarkshvíld þ.e. 11 tíma í kjölfar útkallsins.

Ekki er greitt álag fyrir undirbúning og frágang ef um slíkt er að ræða. Álagið fellur niður þegar og ef starfsmenn fá lögbundna hvíld, s.s. á gistiheimili, hóteli eða sambærilegu. Þá gilda almenn viðmið kjarasamningsins. Álag þetta kemur ekki til vegna fyrirfram skipulagðra verkefna, s.s. æfingar eða þjálfunar þ.e. á ekki við ef um náms- eða þjálfunarferðir er að ræða. Tímamörk upphafs og loka útkalls vegna sérstakra aðstæðna er ákveðið af slökkviliðsstjóra.

2.4.7 Aðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

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

2.5 BAKVAKTIR

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

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt

2.5.4 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 4 klst. fyrir útkall, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

2.5.5 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir.

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 vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Ofangreint gildir til 31. apríl 2016.

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í

framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirbyggjandi drögum að vaktskrá.

Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

Gildir frá 1. maí 2016.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 6 til 13 klst.
- 2.6.5 Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri fá tvo frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir.

Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir.

Heimilt er að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðar daga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 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.

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

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
- Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.
- Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur 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 þeirra 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 miðað við 8 klst. á vakt. Séu vaktir lengri eða skemmri greiðist hlutfallslega lengri/skemmri tími. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 50 ára aldri. Á sama hátt skal slökkviliðsmaður sem þess óskar og náð hefur 50 ára aldri, vera undanþeginn skyldu til reykköfunar og/eða sjúkraflutninga nema í sérstökum neyðartilfellum.
- 2.6.12 Fella skal samvistartíma við vaktaskipti inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.13 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

2.7 FASTAR VAKTGREIÐSLUR

- 2.7.1 Slökkviliðsmenn ganga vaktir skv. vaktskrá.
- 2.7.2 Fyrir störf skv. vaktskrá, sbr. 2.7.1. ber að greiða slökkviliðsmönnum, auk fastra mánaðarlauna skv. 1.1.1, þann tímafjölda, sem hér greinir í hverjum mánuði:
- 33,33% vaktaálag 27,83 klst.
 55,00% vaktaálag 98,70 klst.
 90,00% vaktaálag 3,84 klst.
- Orlof er innifalið í útreikningum þessum.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir 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 NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19.00-20.00, kl. 24.00-00.20, kl. 03.30-04.00, kl. 06.45-07.00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4.1 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11.30-13.30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08.00-17.00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað. Þessi ákvæði gilda ekki, ef ákvörðun um yfirvinnu er einungis í höndum starfsmanns.

3.3 VINNA Í NEYSLUHLÉUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 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 skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 605,5 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2016.
- Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (221,7 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 402,2 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74 stig).
- 3.4.5 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 402,2 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74 stig). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).
- 3.4.6 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið 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 varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá 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.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2 ORLOFSLAUN

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 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaganna að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef sérstakar rekstrarástæður gera það brýnt.“

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknavottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn LSS sem kjörnir eru á þing LSS/BSRB og til annarrar fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum að höfðu samráði við viðkomandi yfirmann.

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 fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis til viðbótar reglubundum launum vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.
- Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 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:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira.
 - Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. 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 hamlá ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 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.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.8 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

- 5.8.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Greiðslan skal miðast við akstursgjald skv. ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.8.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.8.3 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar, sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

5.9 GISTIÐSTAÐA

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu gert að gista, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands, eftir því sem við verður komið. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.

5.10 FJARVISTARUPPBÓT

- 5.10.1 Reynist nauðsynlegt, af sérstökum ástæðum, að senda starfsmann til starfa fjarri föstum vinnustað skal greiða fjarvistaruppbót. Fjarvistaruppbót á ekki við ef um náms- og þjálfunarferðir er að ræða.
- 5.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist einungis 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.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist til viðbótar unnum tíma skal greiða þrjár klst. í yfirvinnu á dag frá og með öðrum degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 5.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi LSS.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

6.4.1 Á vinnustöðum skulu 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. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.4 SLYSAHÆTTA

6.4.1 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.

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.5.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.

6.5.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

Um tilkynningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.

6.6 LÆKNISSKOÐUN

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

6.7 AÐGANGUR AÐ SUNDSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM

- 6.7.1 Slökkviliðs- og sjúkraflutningamönnum skal tryggður aðgangur að aðstöðu til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu á almennum opnunartímum. Verði því viðkomið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins, þeim að kostnaðarlausu.

6.8 HEILSUFARSSTEFNA

- 6.8.1 Starfsmenn skulu sinna líkamsrækt og fara reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf. Miða skal við leiðbeinandi heilsufarsstefnu aðila, sem viðurkennd er af Mannvirkjastofnun (sjá fylgiskjal VI).

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2016 til 1. janúar 2017:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.348.952.
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, kr. 8.416.075.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.564.130.
4. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabil, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
5. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.413.381. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 20.527.758., þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 435,5 stig í maí 2016.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá tryggingarfélagum þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakafans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa og skv. aukinni tryggingarvernd vegna tryggingasjóðs, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.11 Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamenn skulu slysatriggðir skv. almennum slysatriggingaskilmálum svo sem tilgreint er í gr. 7.1.7. Þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn gegna störfum eiga undanþágur í almennum skilmálum slysatrigginga launþega eiga ekki við sbr. fylgiskjal 5.
- 7.1.12 Slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn í atvinnuslökkviliðum skulu líftryggðir. Líftryggingarfjárhæð verði kr. 4.942.502 en lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri eða þegar hann lætur af störfum. Tilgreind fjárhæð gildir fyrir tímabilið 1. júní 2016 til 1. janúar 2017. Fjárhæðin breytist samkvæmt gr. 7.1.4.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags 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 staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjarmunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.

- 7.2.6 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 570.911 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærrí upphæð en 109.424 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. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbotafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 9.512. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.
- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 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 týnist, 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 lækku eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 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 vátryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið 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 sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um vátryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

- 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 skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt og skófátnað vegna veðurs, 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 skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann. Þegar um er að ræða vinnu, þar sem fataslit er óvenju mikið, störf sérstaklega óhreinleg eða hætt er við slysaskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishjalma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað og annað, sem nauðsynlegt telst í þessu skyni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 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 launagreiðanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði, er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal sérstaklega við LSS nánar um þessi atriði.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverju 12 mánaða tímabili sem hefst við upphaf ráðningar í stöðu launaðs staðgengils. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir skyldustörfum hans að fullu í hans fjarvist, raðast tveimur launaflokkum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í starfsmati eða við röðun starfsins í launaflokk.

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 hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta hans.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launabrep, viðbót vegna menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 FRÆDSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

10.1.1 Starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal sveitarfélag og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.

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

10.2 SÍMENNTUN

10.2.1 Símenntun

10.2.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annarskonar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna.

Árlega skal þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Starfsmanni ber persónuálag skv. gr. 10.2.2 fyrir þátttöku í áætluninni.

Hafni starfsmaður þátttöku í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári, enda hafi vinnuveitandi gert honum kleift að taka þátt í áætluninni.

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

10.2.1.2 Starfsþróunarsamtal

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 6% eftir 9 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag krafist starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma

(vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

10.2.3 Persónuálag vegna menntunar á framhaldsskólastigi

Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 4% enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf.

Hafi starfsmaður annað lokapróf á framhaldsskólastigi sem ekki hefur verið metið í starfsmati fær hann það metið til 4% persónuálags, svo framarlega að viðbótarnámið samsvari a.m.k. 2 ára námi. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

Iðnaðarmenn sem hafa meistaraáráttindi og eða löggildingu til reksturs fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

10.2.4 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.3, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar enda sé námið að lágmarki 60 ECTS og tengist starfi hans. Forsenda fyrir veitingu persónuálags skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið formlegri prófgráðu.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 6% og skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 3 ár, launað leyfi í samtals tvo mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.

Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 2 ár.

10.3.4 Trúnaðarmannaskóli BSRB

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3 grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

10.4.1 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 og nutu biðlaunaréttar gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitarfélagsins.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi í þjónustu sveitarfélagsins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

Biðlaunaréttur á ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggir á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.

11.1.2 Um auglýsingu starfa

11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja þurfi fólki upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og Evróputilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Uppsagnarfrestur fyrir nýliða á fyrstu sex mánuðum í starfi er þó einn mánuður.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63. ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest samkvæmt gr. 11.1.3.2.

Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.4 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf. Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingum menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skyld er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning

11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.

Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 11.1.6.1.

Vinnuveitandi skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.“

- 11.1.7 Starfslok
- 11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.
- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 SAMSTARFSNEFND UM SAMSKIPTI AÐILA

- 11.2.1 Hlutverk samstarfsnefndar
- Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.
- Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.
- 11.2.2 Skipan samstarfsnefnda
- Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.
- 11.2.3 Framlagning erinda og málsmeðferð
- Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjöllum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.
- 11.2.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda
- Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.
- Verði samstarfsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

11.4 FRÁFALL

- 11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfis mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

11.5 FÉLAGSMÁLEFNI

- 11.5.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu sveitarfélaganna, sem gegna störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/ yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/ yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

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

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

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

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

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

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

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

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

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

Í langtímoveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum: Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaks-mánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann haldaföstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (*force majeure*) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjármaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktaskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 SAMRÁÐSNEFND

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv.áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 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 grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

Sveitarfélagi er heimilt að senda launaseðla með rafrænum hætti. Óski starfsmaður eftir því að fá seðil á pappírformi sendan heim, skal verða við því.

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 LSS á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám LSS vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum félaga í orlofssjóð LSS.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð LSS. Gjald þetta skal nema 0,43% af heildarlaunagreiðslum til félaga LSS.

Gjaldið var 0,33% en eftir 1. maí 2014 er gjaldið 0,43%.

13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.5.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. apríl 2006.

13.6 STYRKTARSJÓÐUR BSRB

- 13.6.1 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð BSRB
- 13.6.2 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna á aðild að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2001. Félagsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsueflingar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um hann er að finna á vefsíðunni:

<http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/>

13.7 STARFSHÆFINGARSJÓÐUR

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

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubrests og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

14 HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMENN

14.1 HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIÐSSTJÓRAR

- 14.1.1 Slökkviliðsstjórar og aðstoðarslökkviliðsstjórar hlutastarfandi slökkviliða skulu ráðnir samkvæmt starfshlutfalli.
- 14.1.2 Um launaröðun þeirra fer samkvæmt fylgiskjali 4 með kjarasamningi þessum.
- 14.1.3 Um réttindi og skyldur slökkviliðsstjóra og aðstoðarslökkviliðsstjóra fer að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi þessum.

14.2 HLUTASTARFANDI SLÖKKVILIÐSMENN

- 14.2.1 Um hlutastarfandi slökkviliðsmenn gilda ekki önnur ákvæði kjarasamningsins en gr. 14.2 og 14.4.
- Við útreikning tímakaups hlutastarfandi slökkviliðsmanna er ekki tekið mið af persónuálagi samkvæmt 10. kafla kjarasamnings þessa.
- 14.2.2 Fyrsta hvers mánaðar skal greiða hlutastarfandi slökkviliðsmönnum skv. samningi þessum fyrir þau störf er þeir hafa innt af hendi fyrir launagreiðanda. Þó er heimilt að greiðslur eigi sér stað ársfjórðungslega, sé um það samkomulag.
- 14.2.3 Hlutastarfandi slökkviliðsnemi raðast í l.fl. 121. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 121.
- Grunnnámi slökkviliðsmanns skal lokið innan þriggja ára frá ráðningu.
- Hlutastarfandi slökkviliðsmaður, sem lokið hefur grunnnámi slökkviliðsmanns raðast í l.fl. 131. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 131.
- 14.2.4 Millistjórnendur / varðstjórar raðast í lfl. 143.
- 14.2.5 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klukkustundir.
- 14.2.6 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af þeim launaflokki sem hlutastarfandi slökkviliðsmaður tekur laun eftir.

14.3 HLUTASTARFANDI SJÚKRAFLUTNINGAMENN

- 14.3.1 Um hlutastarfandi sjúkraflutningamenn gilda ekki önnur ákvæði kjarasamningsins en gr. 14.3 og 14.4.
- Við útreikning tímakaups hlutastarfandi sjúkraflutningamanna er ekki tekið mið af persónuálagi samkvæmt 10. kafla kjarasamnings þessa.
- 14.3.2 Fyrsta hvers mánaðar skal greiða hlutastarfandi sjúkraflutningamönnum skv. samningi þessum fyrir þau störf er þeir hafa innt af hendi fyrir launagreiðanda. Þó er heimilt að greiðslur eigi sér stað ársfjórðungslega, sé um það samkomulag.
- 14.3.3 Hlutastarfandi sjúkraflutningamaður, sem lokið hefur grunnnámi sjúkraflutningamanna raðast í l.fl. 131. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 131.
- 14.3.4 Hlutastarfandi sjúkraflutningamaður sem lokið hefur EMT-I námi raðast í lfl. 142. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 142.
- 14.3.5 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klukkustundir.

- 14.3.6 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% í hverjum launaflokki sem hlutastarfandi slökkviliðsmaður tekur laun eftir.

14.4 ÖNNUR ÁKVÆÐI

- 14.4.1 Tryggingakafli kjarasamnings aðila gildir fyrir slökkvilið- / sjúkraflutningamenn sem falla undir þennan kafla með þeirri takmörkun þó að tryggingar gilda aðeins þann tíma sem æfingar, útköll og önnur störf á vegum slökkviliðs-/ sjúkraflutninga standa yfir og ná einnig til ferðatímans á leið til og frá áðurnefndum störfum.
- 14.4.2 Verði hlutastarfandi slökkviliðs- eða sjúkraflutningamaður óvinnufær vegna vinnuslyss sem hann verður fyrir við störf sín sem slökkviliðs- eða sjúkraflutningamaður, skal hann njóta réttar til launa sem hann væri ráðinn í fullt starf mv.l.fl.143 í allt að sex mánuði.
- 14.4.3 Þar sem starfsmenn slökkviliða/sjúkraflutninga bera boðtæki að ósk yfirmanns. skal þeim útvegað boðtæki og greitt árlega kr. 14.694 1. maí 2015, kr. 14.694 1. desember 2015, kr. 15.658 1. maí 2016, kr. 15.658 1. desember 2016, 16.367 1. maí 2017, kr. 16.637 1. desember 2017, kr. 16.694 1. maí 2018 og kr. 16.694 1. desember 2018. Upphæð þessi tekur breytingum samkvæmt gr. 1.1.1.
- 14.4.4 Öllum starfsmönnum sem falla undir þennan kafla skal greiða orlof á tímakaup skv. grein 4.2.1.
- 14.4.5 Slökkviliðs- / sjúkraflutningamönnum skal tryggð aðstaða til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu. Verði því við komið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins.
- 14.4.6 Greiða skal í orlofssjóð, starfsmenntunarsjóð og tryggingasjóð Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna með sama hætti og gert er vegna fastra starfsmanna slökkviliða skv. kjarasamningi aðila. Hið sama gildir um félagsgjöld.
- 14.4.7 Launagreiðandi skal greiða lífeyrissjóðsiðgjald af launum slökkviliðsmanna sbr. grein 13.5.1.
- 14.4.8 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga, tilskipun 91/533/EBE og gr. 11.1.3.1.

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2 SAMNINGSFORSENDUR

- 15.2.1 Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi aðildarfélaga BSRB.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammamningi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 30. mars 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 30. mars 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 16. mars 2016

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga,
með fyrirvara um samþykki stjórnar.

F.h. Landsambands slökkviliðs- og
sjúkraflutningamanna, með fyrirvara
um samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2016

BÓKUN 1 [2016]

Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

BÓKUN 2 [2016]

Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

BÓKUN 3 [2016]

Um launaupplýsingar

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

BÓKUN 4 [2016]

Tryggingasjóður

Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í tryggingasjóð, sem hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila. Gjald þetta nemur 0,75% af heildarlaunum slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og skal greitt mánaðarlega inn á reikning tryggingasjóðs.

Til sjóðsins er stofnað vegna þess sérstaka eðlis starfa slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna að í störfum þeirra geta komið upp tilfelli þar sem þeir þurfa vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu þar sem störf þeirra beinlínis krefjast þess. Tryggingasjóður er stofnaður eftir niðurstöðu samningsaðila skv. bókun 4 með kjarasamningi frá 30. október 2014.

Hlutverk tryggingasjóðs er að auka við tryggingavernd slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna þegar þeir eru við störf sín. Aðilar setja sérstaka skipulagsskrá fyrir sjóðinn þar sem fram kemur m.a. með hvaða hætti sjóðsstjórn setji sér reglur um ráðstöfun sjóðsins, um ársfundi og endurskoðun reikninga, hvernig breytingar skuli gerðar á skipulagsskrá og slitum sjóðsins. Skipulagsskrá skal liggja fyrir þann 1. júní 2016.

Eigi síðar en 1. janúar 2017 skal stjórn hafa sett sér starfsreglur og tekið ákvörðun um ráðstöfun sjóðsins út starfsárið sem er almanaksárið.

Sjóðnum skal varið til að bæta við þá tryggingavernd sem kveðið er á um í 7. kafla kjarasamnings aðila vegna starfa þeirra sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn.

Aðilar eru sammála um að skoða í lok samningstímans reynsluna af tryggingasjóði og meta hvort áframhald verði á sjóðnum eða hvort aðrar leiðir verði farnar til að ná markmiði hans um aukna tryggingavernd slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna.

Gera skal ríkissáttasemjara grein fyrir vinnu nefndarinnar.

BÓKUN 5 [2016] **Endurskoðun tryggingakafla**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði 7. kafla kjarasamnings á samningstímanum hvað varðar greiðslur bóta vegna hefðbundinnar læknisfræðilegrar varanlegrar örorku ef bótaréttur vegna slyssins er fyrir hendi samkvæmt lögboðinni ökutækjatrýggingu, þ.e. hvort heldur úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum, nr. 50/1987 með síðari breytingum. Endurskoðun þessi tengist því að lagt hefur verið viðbótarframlag til aukinnar tryggingaverndar með stofnun tryggingasjóðs skv. bókun 4 (2016).

BÓKUN 6 [2016] **Trúnaðarmenn**

Aðilar eru sammála um að kanna hvernig ákvæðum um rétt trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári er framkvæmd hjá þeim stofnunum ríkisins þar sem vaktavinna er ríkjandi vinnufyrirkomulag. Markmiðið er að auka samræmi við framkvæmd ákvæðisins milli ríkis og sveitarfélaga.

BÓKUN 7 [2016] **Frá og með 1. apríl 2019 hljóðar grein 10.2.2. svo:**

10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 6% eftir 9 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 8% eftir 15 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN 1 [2014]****Um endurskoðun vinnulags og verkferla starfsmatsins**

Verkefnastofa starfsmats hefur á hendi starfsmat sveitarfélaga. Starfsmatið er viðvarandi samstarfsverkefni þeirra sveitar- og stéttarfélaga sem um það hafa samið í kjarasamningum og þau mynda með sér starfsmatsnefndir, annars vegar hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og hins vegar hjá Reykjavíkurborg. Nefndirnar mynda eina faglega samráðsnefnd, sem tekur stefnumótandi ákvarðanir varðandi þróun kerfisins og önnur fagleg málefni. Samráðsnefndin stofnar sameiginlega áfrýjunarnefnd, sem hefur það hlutverk að taka til meðferðar og úrskurða um kærur vegna starfsmatsniðurstöðu.

Samningsaðilar eru sammála um að leggja sameiginlega endurskoðunarvinnu á vinnulagi og verkferlum starfsmatsins, sem hófst á haustmánuðum 2012, til grundvallar að breyttum starfsreglum starfsmatsnefndar aðila. Markmið breytinganna er að bæta verklag, auka skilvirkni og málshraða. Aðilar eru sammála um að fyrir lok október 2014 verði tillögur að nýjum starfsreglum lagðar fram í starfsmatsnefnd til afgreiðslu. Helstu efnisatriði sem starfsreglurnar ná til eru eftirfarandi:

- Starfshættir starfsmatsnefndar
- Málsmeðferð
- Skilyrði starfsmats og flokkun starfa
- Skipulag starfsmatsviðtala
- Endurmat starfa
- Endurskoðun starfsmats
- Fræðsla og kynning

Með yfirstandandi endurskoðunarvinnu samstarfsaðila starfsmatsins vilja aðilar treysta umgjörð starfsmatskerfisins sem réttmæts og áreiðanlegs mælitækis er metur sambærileg og jafn verðmæt störf á kynhlutlausan hátt.

BÓKUN 2 [2014]**Um endurskoðun á starfsmatsniðurstöðum**

Aðilar eru sammála um að þörf sé á markvissri heildarendurskoðun á starfsmatsniðurstöðum og starfsmatskerfinu til að tryggja að niðurstöðurnar endurspegli störf og starfsumhverfi sveitarfélaga. Endurskoðunarvinnan felur meðal annars í sér samanburð á mati á störfum þvert á svið (þverkeyrsla) og starfsstaði sveitarfélaga og þess gætt að ekki sé um ómálefnalegan mismun að ræða. Breytingar sem leiða til launahækkana vegna þessarar endurskoðunar munu taka gildi frá upphafi þessa samnings.

BÓKUN 3 [2014]**Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild**

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til sveitarfélaga að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan sveitarfélags, óháð stéttarfélagsaðild.

BÓKUN 4 [2014]

Aðilar eru sammála um að skipa starfshóp til að fara yfir þær tillögur LSS að reglur skaðabótalaga gildi við útreikning bótafjárhæða vegna slysa félagsmanna sem verða fyrir skaða við vinnu sína. Starfshópurinn er skipaður tveimur mönnum frá hvorum aðila og skal taka til starfa fyrir lok októbermánaðar. Starfshópurinn skal kanna þau áhrif sem þessar breytingar hafa á tryggingariðgjöld og skyldur sveitarfélaga annars vegar og réttindi félagsmanna hins vegar. Starfshópurinn skilar niðurstöðum sínum fyrir 1. mars 2015 .

BÓKUN 1 [2011]

Aðilar eru sammála um að frá 1. desember 2011 miðist röðun starfa í launaflokka samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF. Samstarfsnefnd aðila hefur yfirumsjón með framkvæmd upptöku starfsmatsins.

Fram til þess tíma gilda ekki ákvæði kjarasamningsins um starfsmat og framkvæmd þess heldur ákvæði fyrri kjarasamnings.

Við þessa kerfisbreytingu skal tryggt að enginn starfsmaður lækki í launum.

BÓKUN 2 [2011]

Aðilar eru sammála um að vísa erindi til samráðsnefndar um veikindarétt þar sem óskað er eftir leiðbeiningum um framkvæmd á grein 12.1.6 um greiðslu útgjalda sem starfsmaður verður fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki.

BÓKUN 3 [2011]

Aðilar eru sammála um að gefa út leiðbeiningar um skráningu hlutaveikinda fyrir 15. september 2011.

BÓKUN 4 [2011]

Aðilar erum sammála um að vinna að nánari útfærslu á gr. 10.2.3 með það að markmiði að hún nái einnig til skilgreinds starfstengds náms á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Aðilar skulu skilgreina hvaða starfstengdu námsbrautir geta fallið hér undir og skal þeirri vinnu lokið í síðasta lagi 28. febrúar 2013.

Breytingar á greininni skulu rúmast innan þess 4% persónuálags sem greinin tekur nú til og koma til framkvæmda frá og með 1. júní 2013.

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. mars 2013 hefjist vinna við að endurskoða kafla 10 um fræðslumál og jafnframt verði stefnt að því að endurnýjaður 10. kafli verði hluti af nýjum kjarasamningi aðila árið 2014. Tilgangur endurskoðunarinnar er m.a. að aðlaga kaflann að fjölbreyttara framboði sí- og endurmenntunartækifæra og að finna leiðir til að auka hvata starfsmanna og vinnuveitenda til að efla virka sí- og endurmenntun.

BÓKUN 5 [2011]

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi aðila á vinnumarkaði um heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vakta-fyrirkomulag.

BÓKUN 6 [2011]

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi (SELKO) um endurskoðun á því regluverki sem gildir um þá starfsmenn sveitarfélaga sem falla undir lög um opinbera starfsmenn.

BÓKUN 7 [2011]

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns.

Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna.

Samband íslenskra sveitarfélaga mun skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. nóvember 2011 þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.4.1 um skaðabótakröfur.

BÓKUN 8 [2011]

Samningsaðilar eru sammála um að efla samstarf við viðurkennda fræðsluaðila í framhaldsfræðslu. Í því skyni verður gengið til viðræðna við Fræðslusetrið Starfsmennt um frekara samstarf í formi aukaaðildar til reynslu. Verði af samstarfi við Fræðslusetrið Starfsmennt hefur samstarfsnefnd samningsaðila heimild til að ganga frá samningi um aukaaðild.

BÓKUN 9 [2011]

Samningsaðilar eru sammála um að yfirfara ákvæði tryggingaskilmála til að tryggja að slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn séu ávallt tryggðir við störf sín.

Aðilar eru sammála um að uppfæra sérstaklega orðalag greinar 7.1.11 með tilliti til þeirra skilmála sem gilda um atvinnuslysatriggingar.

BÓKUN 11 [2011]

Vegna upptöku starfsmats þann 1. desember 2011 eru aðilar sammála um að endurskoða 14. kafla kjarasamningsins um hlutastarfandi slökkviliðsmenn. Skal þeirri endurskoðun lokið fyrir 1. desember 2011.

BÓKUN I [2010]

Aðilar eru sammála um að athuga hvernig flýta megi starfslokum félagsmanna LSS. Leitað verði til ríkissáttasemjara um skipun formanns nefndar á vegum samningsaðila, sem vinni að verkefninu. Nefndin skili álit til samningsaðila fyrir lok nóvember 2010.

BÓKUN III [2006]

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til rekstraraðila slökkviliða að þeir kanni möguleika á að bæta aðgengi að læknis- og sérfræðipjónustu, til að lágmarka fjarveru starfsmanna vegna veikinda eða slysa sem tengjast starfi þeirra.

BÓKUN VIII [2006]

Samningsaðilar eru sammála um að útbúnar verði leiðbeiningar fyrir rekstraraðila vegna kafla 2.4 varðandi útfærslu á hvíldartíma og sérstökum aðstæðum.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla I, gildistími: 1. maí 2015 til 31. maí 2016

Launatafla II, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla III, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla IV, gildistími: 1. júní 2018 til 31. mars 2019

Launatafla I									
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016									
L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
115	254.549	259.640	264.731	269.822	274.913	280.004	285.095	290.186	295.277
116	257.074	262.215	267.357	272.498	277.640	282.781	287.923	293.064	298.206
117	259.627	264.820	270.012	275.205	280.397	285.590	290.782	295.975	301.167
118	262.208	267.452	272.696	277.940	283.185	288.429	293.673	298.917	304.161
119	264.817	270.113	275.410	280.706	286.002	291.299	296.595	301.891	307.188
120	267.455	272.804	278.153	283.502	288.851	294.201	299.550	304.899	310.248
121	270.122	275.524	280.927	286.329	291.732	297.134	302.537	307.939	313.342
122	272.818	278.274	283.731	289.187	294.643	300.100	305.556	311.013	316.469
123	275.544	281.055	286.566	292.077	297.588	303.098	308.609	314.120	319.631
124	278.300	283.866	289.432	294.998	300.564	306.130	311.696	317.262	322.828
125	281.086	286.708	292.329	297.951	303.573	309.195	314.816	320.438	326.060
126	283.903	289.581	295.259	300.937	306.615	312.293	317.971	323.649	329.327
127	286.751	292.486	298.221	303.956	309.691	315.426	321.161	326.896	332.631
128	289.630	295.423	301.215	307.008	312.800	318.593	324.386	330.178	335.971
129	292.541	298.392	304.243	310.093	315.944	321.795	327.646	333.497	339.348
130	295.484	301.394	307.303	313.213	319.123	325.032	330.942	336.852	342.761
131	298.459	304.428	310.397	316.367	322.336	328.305	334.274	340.243	346.212
132	301.467	307.496	313.526	319.555	325.584	331.614	337.643	343.672	349.702
133	304.508	310.598	316.688	322.778	328.869	334.959	341.049	347.139	353.229
134	307.583	313.735	319.886	326.038	332.190	338.341	344.493	350.645	356.796
135	310.691	316.905	323.119	329.332	335.546	341.760	347.974	354.188	360.402
136	313.834	320.111	326.387	332.664	338.941	345.217	351.494	357.771	364.047
137	317.011	323.351	329.691	336.032	342.372	348.712	355.052	361.393	367.733
138	320.223	326.627	333.032	339.436	345.841	352.245	358.650	365.054	371.459
139	323.470	329.939	336.409	342.878	349.348	355.817	362.286	368.756	375.225
140	326.753	333.288	339.823	346.358	352.893	359.428	365.963	372.498	379.033
141	330.072	336.673	343.275	349.876	356.478	363.079	369.681	376.282	382.884
142	333.428	340.097	346.765	353.434	360.102	366.771	373.439	380.108	386.776
143	336.821	343.557	350.294	357.030	363.767	370.503	377.240	383.976	390.712
144	340.251	347.056	353.861	360.666	367.471	374.276	381.081	387.886	394.691
145	343.719	350.593	357.468	364.342	371.217	378.091	384.965	391.840	398.714

Launatafla I									
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
146	347.225	354.170	361.114	368.059	375.003	381.948	388.892	395.837	402.781
147	350.853	357.870	364.887	371.904	378.921	385.938	392.955	399.972	406.989
148	354.712	361.806	368.900	375.995	383.089	390.183	397.277	404.372	411.466
149	358.614	365.786	372.959	380.131	387.303	394.475	401.648	408.820	415.992
150	362.559	369.810	377.061	384.313	391.564	398.815	406.066	413.317	420.568
151	366.547	373.878	381.209	388.540	395.871	403.202	410.533	417.864	425.195
152	370.580	377.992	385.403	392.815	400.226	407.638	415.050	422.461	429.873
153	374.656	382.149	389.642	397.135	404.628	412.122	419.615	427.108	434.601
154	378.778	386.354	393.929	401.505	409.080	416.656	424.231	431.807	439.382
155	382.945	390.604	398.263	405.922	413.581	421.240	428.898	436.557	444.216
156	387.157	394.900	402.643	410.386	418.130	425.873	433.616	441.359	449.102
157	391.415	399.243	407.072	414.900	422.728	430.557	438.385	446.213	454.041
158	395.721	403.635	411.550	419.464	427.379	435.293	443.208	451.122	459.036
159	400.074	408.075	416.077	424.078	432.080	440.081	448.083	456.084	464.086
160	404.475	412.565	420.654	428.744	436.833	444.923	453.012	461.102	469.191
161	408.924	417.102	425.281	433.459	441.638	449.816	457.995	466.173	474.352
162	413.423	421.691	429.960	438.228	446.497	454.765	463.034	471.302	479.571
163	417.971	426.330	434.690	443.049	451.409	459.768	468.128	476.487	484.846
164	422.568	431.019	439.471	447.922	456.373	464.825	473.276	481.728	490.179
165	427.217	435.761	444.306	452.850	461.394	469.939	478.483	487.027	495.572
166	431.916	440.554	449.193	457.831	466.469	475.108	483.746	492.384	501.023
167	436.666	445.399	454.133	462.866	471.599	480.333	489.066	497.799	506.533
168	441.470	450.299	459.129	467.958	476.788	485.617	494.446	503.276	512.105
169	446.326	455.253	464.179	473.106	482.032	490.959	499.885	508.812	517.738
170	451.236	460.261	469.285	478.310	487.335	496.360	505.384	514.409	523.434
171	456.200	465.324	474.448	483.572	492.696	501.820	510.944	520.068	529.192
172	461.218	470.442	479.667	488.891	498.115	507.340	516.564	525.789	535.013
173	466.291	475.617	484.943	494.268	503.594	512.920	522.246	531.572	540.898
174	471.420	480.848	490.277	499.705	509.134	518.562	527.990	537.419	546.847
175	476.606	486.138	495.670	505.202	514.734	524.267	533.799	543.331	552.863
176	481.849	491.486	501.123	510.760	520.397	530.034	539.671	549.308	558.945
177	487.149	496.892	506.635	516.378	526.121	535.864	545.607	555.350	565.093
178	492.508	502.358	512.208	522.058	531.909	541.759	551.609	561.459	571.309
179	497.925	507.884	517.842	527.801	537.759	547.718	557.676	567.635	577.593
180	503.402	513.470	523.538	533.606	543.674	553.742	563.810	573.878	583.946
181	508.939	519.118	529.297	539.476	549.654	559.833	570.012	580.191	590.369

Launatafla II									
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
115	269.549	274.940	280.331	285.722	291.113	296.504	301.895	307.286	312.677
116	272.074	277.515	282.957	288.398	293.840	299.281	304.723	310.164	315.606
117	274.627	280.120	285.612	291.105	296.597	302.090	307.582	313.075	318.567
118	277.208	282.752	288.296	293.840	299.385	304.929	310.473	316.017	321.561
119	279.817	285.413	291.010	296.606	302.202	307.799	313.395	318.991	324.588
120	282.455	288.104	293.753	299.402	305.051	310.701	316.350	321.999	327.648
121	285.122	290.824	296.527	302.229	307.932	313.634	319.337	325.039	330.742
122	287.818	293.574	299.331	305.087	310.843	316.600	322.356	328.113	333.869
123	290.699	296.513	302.327	308.141	313.955	319.769	325.583	331.397	337.211
124	293.607	299.479	305.351	311.223	317.096	322.968	328.840	334.712	340.584
125	296.546	302.477	308.408	314.339	320.270	326.201	332.132	338.062	343.993
126	299.518	305.508	311.499	317.489	323.479	329.470	335.460	341.451	347.441
127	302.522	308.572	314.623	320.673	326.724	332.774	338.825	344.875	350.926
128	305.560	311.671	317.782	323.894	330.005	336.116	342.227	348.338	354.450
129	308.631	314.804	320.976	327.149	333.321	339.494	345.667	351.839	358.012
130	311.736	317.971	324.205	330.440	336.675	342.910	349.144	355.379	361.614
131	314.874	321.171	327.469	333.766	340.064	346.361	352.659	358.956	365.254
132	318.048	324.409	330.770	337.131	343.492	349.853	356.214	362.575	368.936
133	321.256	327.681	334.106	340.531	346.956	353.382	359.807	366.232	372.657
134	324.500	330.990	337.480	343.970	350.460	356.950	363.440	369.930	376.420
135	327.779	334.335	340.890	347.446	354.001	360.557	367.112	373.668	380.224
136	331.095	337.717	344.339	350.961	357.583	364.205	370.826	377.448	384.070
137	334.447	341.136	347.825	354.514	361.203	367.892	374.581	381.270	387.959
138	337.835	344.592	351.348	358.105	364.862	371.619	378.375	385.132	391.889
139	341.261	348.086	354.911	361.737	368.562	375.387	382.212	389.038	395.863
140	344.724	351.618	358.513	365.407	372.302	379.196	386.091	392.985	399.880
141	348.226	355.191	362.155	369.120	376.084	383.049	390.013	396.978	403.942
142	351.767	358.802	365.838	372.873	379.908	386.944	393.979	401.014	408.050
143	355.346	362.453	369.560	376.667	383.774	390.881	397.988	405.094	412.201
144	358.965	366.144	373.324	380.503	387.682	394.862	402.041	409.220	416.399
145	362.624	369.876	377.129	384.381	391.634	398.886	406.139	413.391	420.644
146	366.322	373.648	380.975	388.301	395.628	402.954	410.281	417.607	424.934
147	370.150	377.553	384.956	392.359	399.762	407.165	414.568	421.971	429.374
148	374.221	381.705	389.190	396.674	404.159	411.643	419.128	426.612	434.096
149	378.338	385.905	393.472	401.038	408.605	416.172	423.739	431.305	438.872
150	382.500	390.150	397.800	405.450	413.100	420.750	428.400	436.050	443.700

Launatafla II									
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
151	386.707	394.441	402.175	409.909	417.644	425.378	433.112	440.846	448.580
152	390.961	398.780	406.599	414.419	422.238	430.057	437.876	445.696	453.515
153	395.262	403.167	411.072	418.978	426.883	434.788	442.693	450.599	458.504
154	399.610	407.602	415.594	423.587	431.579	439.571	447.563	455.555	463.548
155	404.007	412.087	420.167	428.247	436.328	444.408	452.488	460.568	468.648
156	408.450	416.619	424.788	432.957	441.126	449.295	457.464	465.633	473.802
157	412.943	421.202	429.461	437.720	445.978	454.237	462.496	470.755	479.014
158	417.486	425.836	434.185	442.535	450.885	459.235	467.584	475.934	484.284
159	422.078	430.520	438.961	447.403	455.844	464.286	472.727	481.169	489.610
160	426.721	435.255	443.790	452.324	460.859	469.393	477.928	486.462	494.996
161	431.415	440.043	448.672	457.300	465.928	474.557	483.185	491.813	500.441
162	436.161	444.884	453.607	462.331	471.054	479.777	488.500	497.224	505.947
163	440.959	449.778	458.597	467.417	476.236	485.055	493.874	502.693	511.512
164	445.810	454.726	463.642	472.559	481.475	490.391	499.307	508.223	517.140
165	450.714	459.728	468.743	477.757	486.771	495.785	504.800	513.814	522.828
166	455.671	464.784	473.898	483.011	492.125	501.238	510.352	519.465	528.578
167	460.683	469.897	479.110	488.324	497.538	506.751	515.965	525.179	534.392
168	465.751	475.066	484.381	493.696	503.011	512.326	521.641	530.956	540.271
169	470.874	480.291	489.709	499.126	508.544	517.961	527.379	536.796	546.214
170	476.054	485.575	495.096	504.617	514.138	523.659	533.180	542.702	552.223
171	481.291	490.917	500.543	510.168	519.794	529.420	539.046	548.672	558.298
172	486.585	496.317	506.048	515.780	525.512	535.244	544.975	554.707	564.439
173	491.937	501.776	511.614	521.453	531.292	541.131	550.969	560.808	570.647
174	497.348	507.295	517.242	527.189	537.136	547.083	557.030	566.977	576.924
175	502.819	512.875	522.932	532.988	543.045	553.101	563.157	573.214	583.270
176	508.350	518.517	528.684	538.851	549.018	559.185	569.352	579.519	589.686
177	513.942	524.221	534.500	544.779	555.057	565.336	575.615	585.894	596.173
178	519.595	529.987	540.379	550.771	561.163	571.555	581.946	592.338	602.730
179	525.311	535.817	546.323	556.830	567.336	577.842	588.348	598.855	609.361
180	531.089	541.711	552.333	562.954	573.576	584.198	594.820	605.441	616.063
181	536.931	547.670	558.409	569.146	579.885	590.624	601.363	612.101	622.840

Launatafla III									
Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
115	276.288	281.814	287.340	292.865	298.391	303.917	309.443	314.968	320.494
116	279.327	284.914	290.500	296.087	301.673	307.260	312.846	318.433	324.019
117	282.399	288.047	293.695	299.343	304.991	310.639	316.287	321.935	327.583
118	285.506	291.216	296.926	302.636	308.346	314.057	319.767	325.477	331.187
119	288.646	294.419	300.192	305.965	311.738	317.511	323.284	329.056	334.829
120	291.822	297.658	303.495	309.331	315.168	321.004	326.841	332.677	338.514
121	295.032	300.933	306.833	312.734	318.635	324.535	330.436	336.336	342.237
122	298.277	304.243	310.208	316.174	322.139	328.105	334.070	340.036	346.001
123	301.558	307.589	313.620	319.651	325.683	331.714	337.745	343.776	349.807
124	304.875	310.973	317.070	323.168	329.265	335.363	341.460	347.558	353.655
125	308.229	314.394	320.558	326.723	332.887	339.052	345.216	351.381	357.546
126	311.619	317.851	324.084	330.316	336.549	342.781	349.013	355.246	361.478
127	315.047	321.348	327.649	333.950	340.251	346.552	352.853	359.154	365.455
128	318.513	324.883	331.254	337.624	343.994	350.364	356.735	363.105	369.475
129	322.016	328.456	334.897	341.337	347.777	354.218	360.658	367.098	373.539
130	325.558	332.069	338.580	345.091	351.603	358.114	364.625	371.136	377.647
131	329.140	335.723	342.306	348.888	355.471	362.054	368.637	375.220	381.802
132	332.760	339.415	346.070	352.726	359.381	366.036	372.691	379.346	386.002
133	336.420	343.148	349.877	356.605	363.334	370.062	376.790	383.519	390.247
134	340.121	346.923	353.726	360.528	367.331	374.133	380.936	387.738	394.540
135	343.862	350.739	357.616	364.494	371.371	378.248	385.125	392.003	398.880
136	347.645	354.598	361.551	368.504	375.457	382.410	389.362	396.315	403.268
137	351.469	358.498	365.528	372.557	379.587	386.616	393.645	400.675	407.704
138	355.335	362.442	369.548	376.655	383.762	390.869	397.975	405.082	412.189
139	359.244	366.429	373.614	380.799	387.984	395.168	402.353	409.538	416.723
140	363.196	370.460	377.724	384.988	392.252	399.516	406.780	414.043	421.307
141	367.191	374.535	381.879	389.222	396.566	403.910	411.254	418.598	425.942
142	371.230	378.655	386.079	393.504	400.928	408.353	415.778	423.202	430.627
143	375.313	382.819	390.326	397.832	405.338	412.844	420.351	427.857	435.363
144	379.442	387.031	394.620	402.209	409.797	417.386	424.975	432.564	440.153
145	383.616	391.288	398.961	406.633	414.305	421.978	429.650	437.322	444.995
146	387.835	395.592	403.348	411.105	418.862	426.619	434.375	442.132	449.889
147	392.102	399.944	407.786	415.628	423.470	431.312	439.154	446.996	454.838
148	396.415	404.343	412.272	420.200	428.128	436.057	443.985	451.913	459.841
149	400.775	408.791	416.806	424.822	432.837	440.853	448.868	456.884	464.899
150	405.184	413.288	421.391	429.495	437.599	445.702	453.806	461.910	470.013

Launatafla III									
Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
151	409.641	417.834	426.027	434.219	442.412	450.605	458.798	466.991	475.184
152	414.147	422.430	430.713	438.996	447.279	455.562	463.845	472.128	480.411
153	418.702	427.076	435.450	443.824	452.198	460.572	468.946	477.320	485.694
154	423.308	431.774	440.240	448.706	457.173	465.639	474.105	482.571	491.037
155	427.965	436.524	445.084	453.643	462.202	470.762	479.321	487.880	496.439
156	432.672	441.325	449.979	458.632	467.286	475.939	484.593	493.246	501.900
157	437.432	446.181	454.929	463.678	472.427	481.175	489.924	498.672	507.421
158	442.243	451.088	459.933	468.778	477.622	486.467	495.312	504.157	513.002
159	447.108	456.050	464.992	473.934	482.877	491.819	500.761	509.703	518.645
160	452.026	461.067	470.107	479.148	488.188	497.229	506.269	515.310	524.350
161	456.998	466.138	475.278	484.418	493.558	502.698	511.838	520.978	530.118
162	462.025	471.266	480.506	489.747	498.987	508.228	517.468	526.709	535.949
163	467.108	476.450	485.792	495.134	504.477	513.819	523.161	532.503	541.845
164	472.246	481.691	491.136	500.581	510.026	519.471	528.916	538.360	547.805
165	477.441	486.990	496.539	506.087	515.636	525.185	534.734	544.283	553.832
166	482.692	492.346	502.000	511.654	521.307	530.961	540.615	550.269	559.923
167	488.002	497.762	507.522	517.282	527.042	536.802	546.562	556.322	566.082
168	493.370	503.237	513.105	522.972	532.840	542.707	552.574	562.442	572.309
169	498.797	508.773	518.749	528.725	538.701	548.677	558.653	568.629	578.605
170	504.284	514.370	524.455	534.541	544.627	554.712	564.798	574.884	584.969
171	509.831	520.028	530.224	540.421	550.617	560.814	571.011	581.207	591.404
172	515.439	525.748	536.057	546.365	556.674	566.983	577.292	587.600	597.909
173	521.109	531.531	541.953	552.376	562.798	573.220	583.642	594.064	604.486
174	526.841	537.378	547.915	558.451	568.988	579.525	590.062	600.599	611.136
175	532.637	543.290	553.942	564.595	575.248	585.901	596.553	607.206	617.859
176	538.496	549.266	560.036	570.806	581.576	592.346	603.116	613.885	624.655
177	544.419	555.307	566.196	577.084	587.973	598.861	609.749	620.638	631.526
178	550.408	561.416	572.424	583.432	594.441	605.449	616.457	627.465	638.473
179	556.462	567.591	578.720	589.850	600.979	612.108	623.237	634.367	645.496
180	562.583	573.835	585.086	596.338	607.590	618.841	630.093	641.345	652.596
181	568.771	580.147	591.522	602.898	614.273	625.648	637.024	648.400	659.775

Launatafla IV									
Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
115	281.813	287.449	293.086	298.722	304.358	309.994	315.631	321.267	326.903
116	284.913	290.611	296.310	302.008	307.706	313.404	319.103	324.801	330.499
117	288.047	293.808	299.569	305.330	311.091	316.852	322.613	328.374	334.135
118	291.216	297.040	302.865	308.689	314.513	320.338	326.162	331.986	337.811
119	294.419	300.307	306.196	312.084	317.973	323.861	329.749	335.638	341.526
120	297.658	303.611	309.564	315.517	321.471	327.424	333.377	339.330	345.283
121	300.932	306.951	312.969	318.988	325.007	331.025	337.044	343.062	349.081
122	304.242	310.327	316.412	322.497	328.581	334.666	340.751	346.836	352.921
123	307.589	313.741	319.893	326.044	332.196	338.348	344.500	350.651	356.803
124	310.973	317.192	323.412	329.631	335.851	342.070	348.290	354.509	360.729
125	314.393	320.681	326.969	333.257	339.544	345.832	352.120	358.408	364.696
126	317.852	324.209	330.566	336.923	343.280	349.637	355.994	362.351	368.708
127	321.348	327.775	334.202	340.629	347.056	353.483	359.910	366.337	372.764
128	324.883	331.381	337.878	344.376	350.874	357.371	363.869	370.367	376.864
129	328.457	335.026	341.595	348.164	354.734	361.303	367.872	374.441	381.010
130	332.070	338.711	345.353	351.994	358.636	365.277	371.918	378.560	385.201
131	335.722	342.436	349.151	355.865	362.580	369.294	376.009	382.723	389.438
132	339.415	346.203	352.992	359.780	366.568	373.357	380.145	386.933	393.721
133	343.149	350.012	356.875	363.738	370.601	377.464	384.327	391.190	398.053
134	346.923	353.861	360.800	367.738	374.677	381.615	388.554	395.492	402.431
135	350.740	357.755	364.770	371.784	378.799	385.814	392.829	399.844	406.858
136	354.598	361.690	368.782	375.874	382.966	390.058	397.150	404.242	411.334
137	358.498	365.668	372.838	380.008	387.178	394.348	401.518	408.688	415.858
138	362.442	369.691	376.940	384.189	391.437	398.686	405.935	413.184	420.433
139	366.429	373.758	381.086	388.415	395.743	403.072	410.400	417.729	425.058
140	370.459	377.868	385.277	392.687	400.096	407.505	414.914	422.323	429.732
141	374.534	382.025	389.515	397.006	404.497	411.987	419.478	426.969	434.459
142	378.654	386.227	393.800	401.373	408.946	416.519	424.092	431.666	439.239
143	382.820	390.476	398.133	405.789	413.446	421.102	428.758	436.415	444.071
144	387.031	394.772	402.512	410.253	417.993	425.734	433.475	441.215	448.956
145	391.288	399.114	406.940	414.765	422.591	430.417	438.243	446.068	453.894
146	395.592	403.504	411.416	419.328	427.239	435.151	443.063	450.975	458.887
147	399.944	407.943	415.942	423.941	431.940	439.938	447.937	455.936	463.935
148	404.343	412.430	420.517	428.604	436.690	444.777	452.864	460.951	469.038
149	408.791	416.967	425.143	433.318	441.494	449.670	457.846	466.022	474.198
150	413.287	421.553	429.818	438.084	446.350	454.616	462.881	471.147	479.413

Launatafla IV									
Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
151	417.834	426.191	434.547	442.904	451.261	459.617	467.974	476.331	484.687
152	422.430	430.879	439.327	447.776	456.224	464.673	473.122	481.570	490.019
153	427.076	435.618	444.159	452.701	461.242	469.784	478.325	486.867	495.408
154	431.774	440.409	449.045	457.680	466.316	474.951	483.587	492.222	500.858
155	436.524	445.254	453.985	462.715	471.446	480.176	488.907	497.637	506.368
156	441.326	450.153	458.979	467.806	476.632	485.459	494.285	503.112	511.938
157	446.180	455.104	464.027	472.951	481.874	490.798	499.722	508.645	517.569
158	451.088	460.110	469.132	478.153	487.175	496.197	505.219	514.240	523.262
159	456.050	465.171	474.292	483.413	492.534	501.655	510.776	519.897	529.018
160	461.067	470.288	479.510	488.731	497.952	507.174	516.395	525.616	534.838
161	466.138	475.461	484.784	494.106	503.429	512.752	522.075	531.397	540.720
162	471.266	480.691	490.117	499.542	508.967	518.393	527.818	537.243	546.669
163	476.450	485.979	495.508	505.037	514.566	524.095	533.624	543.153	552.682
164	481.691	491.325	500.959	510.592	520.226	529.860	539.494	549.128	558.762
165	486.989	496.729	506.469	516.208	525.948	535.688	545.428	555.167	564.907
166	492.346	502.193	512.040	521.887	531.734	541.581	551.428	561.274	571.121
167	499.485	509.475	519.464	529.454	539.444	549.434	559.423	569.413	579.403
168	506.728	516.863	526.997	537.132	547.266	557.401	567.535	577.670	587.804
169	514.076	524.358	534.639	544.921	555.202	565.484	575.765	586.047	596.328
170	521.530	531.961	542.391	552.822	563.252	573.683	584.114	594.544	604.975
171	529.092	539.674	550.256	560.838	571.419	582.001	592.583	603.165	613.747
172	536.764	547.499	558.235	568.970	579.705	590.440	601.176	611.911	622.646
173	544.547	555.438	566.329	577.220	588.111	599.002	609.893	620.784	631.675
174	552.443	563.492	574.541	585.590	596.638	607.687	618.736	629.785	640.834
175	560.453	571.662	582.871	594.080	605.289	616.498	627.707	638.916	650.125
176	568.580	579.952	591.323	602.695	614.066	625.438	636.810	648.181	659.553
177	576.824	588.360	599.897	611.433	622.970	634.506	646.043	657.579	669.116
178	585.188	596.892	608.596	620.299	632.003	643.707	655.411	667.114	678.818
179	593.673	605.546	617.420	629.293	641.167	653.040	664.914	676.787	688.661
180	602.281	614.327	626.372	638.418	650.463	662.509	674.555	686.600	698.646
181	611.014	623.235	635.454	647.675	659.895	672.115	684.336	696.556	708.776

FYLGISKJAL 2: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256
116	257	264
117	265	274
118	275	284
119	285	294
120	295	304
121	305	314
122	315	324
123	325	334
124	335	344
125	345	354
126	355	363
127	364	372
128	373	381
129	382	390
130	391	399
131	400	408
132	409	417
133	418	426
134	427	433
135	434	440
136	441	447
137	448	454
138	455	461
139	462	468
140	469	475
141	476	482
142	483	489
143	490	496
144	497	503
145	504	510
146	511	517
147	518	524
148	525	531
149	532	538
150	539	545

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594
158	595	601
159	602	608
160	609	615
161	616	622
162	623	629
163	630	636
164	637	643
165	644	650
166	651	657
167	658	664
168	665	671
169	672	678
170	679	685
171	686	692
172	693	699
173	700	706
174	707	713
175	714	720
176	721	727
177	728	734
178	735	741
179	742	748
180	749	755

FYLGISKJAL 3: VERKLAGSREGUR UM STARFSMAT

Samþykktar á fundi Úrskurðarnefndar aðila um starfsmat þann 24. mars 2009.

1. Mat á nýjum störfum:

Starfsmannastjórar sveitarfélaga ásamt fulltrúa viðkomandi stéttarfélags ákvarða bráðabirgðaröðun á nýjum störfum fyrstu 6 mánuðina. Verði ágreiningur um röðun nýrra starfa skal kalla til fulltrúa starfsmatsteymis LN og viðsemjenda þeirra sem úrskurðar um röðunina. Að 6 mánuðum liðnum skal starfsmannastjóri óska eftir formlegu starfsmati frá starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra og skal með umsókn fylgja starfslýsing og útfylltur spurningalisti frá starfsmanni sem yfirfarinn er og staðfestur af yfirmanni og starfsmannastjóra. Starfsmatsniðurstaðan frá starfsmatsteyminu skal gilda frá þeim tíma er starfsmaður hóf störf. Hafi starfið verið tímabundið launasett hærra en kemur út úr starfsmati ber að lækka röðun starfsins til samræmis við niðurstöðu úr starfsmati. Sú lækking tekur gildi að þremur mánuðum liðnum frá þeim tíma er niðurstaða berst sveitarfélagi og starfsmanni.

2. Endurmat starfa:

Fyrir beiðni um endurmat skulu færð skýr rök um breytingar sem orðið hafa á starfinu frá því að starfið var metið eða frávikum starfsins frá því starfi/þeim störfum sem fyrra starfsmat miðast við.

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

- Vísbendingar eru um að fyrra mat á starfinu hafi verið rangt, t.d. vegna þess að það hafi verið flokkað með störfum sem eru að eðli og umfangi verulega ólík því starfi sem um ræðir.
- Vísbendingar eru um að verulegar og viðvarandi breytingar hafi orðið á starfinu frá því að það var síðast metið, t.d. vegna nýrra verkefna sem bætt hefur verið við starfssvið eftir skipulagsbreytingar eða vegna breytinga á löngu tímabili.

Starfsmannastjóri og fulltrúi stéttarfélags meta hvort starf uppfylli ofangreind skilyrði. Verði þessir aðilar ósammála skal starfið sett í endurmat í starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra. Með ósk um endurmat á starfinu skal fylgja greinargóð lýsing á þeim matsþáttum starfsmatsins sem tekið hafa breytingum og í hverju breytingarnar eru fólgnar. Með beiðni um endurskoðun þarf að fylgja ný starfslýsing og einnig eldri starfslýsing ef breytingar hafa orðið á starfinu.

Beiðni um endurskoðun skal útbúa á þar til gerðu eyðublaði. Beiðni sem er ófullnægjandi um rökstuðning og gögn verður vísað frá og hlutaðeigandi aðilum leiðbeint um ágalla á beiðni.

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

Hækkun á mati hefur í för með sér launahækkun frá þeim tíma er sótt var um endurmat og viðeigandi gögnum skilað inn til starfsmannastjóra.

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

Endurmat getur ýmist leitt til hækkunar, lækkunar eða óbreyttrar niðurstöðu. Ef endurmat leiðir til lækkunar á mati hefur það ekki í för með sér lækkun launa þeirra sem nú þegar eru í starfinu en nýir starfsmenn fá laun samkvæmt nýrri niðurstöðu.

3. Niðurstöður úr starfsmati:

Niðurstöður úr starfsmati skulu sendar til starfsmannastjóra viðeigandi sveitarfélags og stéttarfélags og skulu þeir upplýsa starfsmann/starfshóp um niðurstöðu úr starfsmati.

Sé starfsmaður/starfshópur ósáttur við endanlega niðurstöðu úr starfsmati hefur hann/þeir tækifæri til að óska eftir endurmati. Til þess að aðilar geti óskað eftir endurmati þarf starfsmaður að fylla út endurmatsbeiðni. Endurmatsbeiðnin skal tekin fyrir af starfsmannastjóra og fulltrúa stéttarfélagsins innan fjögurra vikna. Telji þeir að málefnaleg rök séu fyrir óánægju starfsmanns/ starfshóps skal senda starfið áfram í endurmat til starfsmatsteymis.

FYLGISKJAL 4: RÖÐUN SLÖKKVILIÐSSTJÓRA

Slökkviliðsstjóri sem ráðinn er í 100% starfshlutfall sem slökkviliðsstjóri	Lfl. 181
Slökkviliðsstjóri sem ráðinn er í minna en 100% starfshlutfall sem slökkviliðsstjóri	Lfl. 165
Aðstoðarslökkviliðsstjóri sem ráðinn er í 100% starfshlutfall sem aðstoðarslökkviliðsstjóri	Lfl. 171
Aðstoðarslökkviliðsstjóri sem ráðinn er í minna en 100% starfshlutfall sem aðstoðarslökkviliðsstjóri	Lfl. 155

FYLGISKJAL 5: TRYGGINGAR

Undanþágur í almennum skilmálum slysatrygginga launþega eiga ekki við þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn eru að gegna störfum sínum. Um skilmála vegna slysa utan starfs gilda almennir skilmálar tryggingarféлага fyrir atvinnuslysatryggingar launþega.

Þegar starfsmenn eru við störf eru þeir auk almennra skilmála tryggðir fyrir tjóni sem hlýst af, eða verður vegna eftirfarandi atburða enda eru þeir nauðsynlegir vegna starfa þeirra:

1. Slys, sem beint eða óbeint eru af völdum kjarnabreytingar, jónandi geislunar, mengunar af geislavirkum efnum, kjarnaeldsneyti og kjarnaúrgangsefnis eða af völdum styrjaldar, innrásar, hernaðaraðgerða, borgararósta, uppreisnar, uppþots eða svipaðra aðgerða.
2. Af völdum eitraðra lofttegunda.
3. Beint eða óbeint af völdum hryðjuverka vegna hvers konar líffræðilegra eða efnafræðilegra áhrifa og/eða eitrunar, þ.m.t. vegna sýkla og veira eða þegar afleiðingar slyss verða meiri vegna framangreindra atriða.
4. Handalögmálum, þegar váttryggður bregst við í starfi sínu í sjálfsvörn eða á vettvangi við að tryggja öryggi borgara eða einstaklinga eða koma þeim í öruggt skjól.
5. Ef jarðskjálfti, eldgos, flóð, skriðuföll eða aðrar náttúruhamfarir valda slysi í einum og sama atburði á mörgum einstaklingum, sem váttryggðir eru í atvinnuslysatryggingu launþega, gilda takmarkanir tryggingarféлага um heildarbætur ekki vegna slysa sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn verða fyrir vegna starfa við framangreindar aðstæður.
6. Í bjargsigi, kletta-, fjalla- og ísklifri.
7. Í fjallgöngu af hvaða tegund sem er ef hæð fjalls er meiri en 4.000 metrar frá sjávarmáli.
8. Í köfun með súrefniskút á meira dýpi en 10 metrar.
9. Í fallhlífastökki og BASE stökki og öðrum sambærilegum athöfnum.
10. Í sjúkra- og björgunarflugi á vegum aðila sem hefur tilskilin leyfi hlutaðeigandi flugmálayfirvalda.
11. Við þátttöku í íþróttum, keppnum á vegum samtaka slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og vegna íþróttæfinga á vegnum slökkviliðsmanna og ætlast sé til þátttöku váttryggðs í slíkri iðkun sem hluti af starfi hans.
12. Í bardaga-, glímu-, eða sjálfsvarnaríþróttum þar sem tilgangur íþróttanna er að slá, kýla eða sparka til andstæðingsins eða takast á við hann á annan hátt er þátttaka er liður í reglubundinni þjálfun eða fellur undir lið 10.

FYLGISKJAL 6: LEIÐBEINANDI HEILSUFARSSTEFNA

INNGANGUR

Heilsufarsstefna þessi er gefin út af Landssambandi slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna (LSS) og Samband íslenskra sveitarfélaga og er leiðbeinandi fyrir alla félagsmenn LSS sem taka laun samkvæmt kjarasamningi aðila. Mannvirkjastofnun gefur út leiðbeiningar um læknisskoðun og heilbrigðisvottorð fyrir starfandi reyk- og efnakafara og liggja þær leiðbeiningar til grundvallar heilsufarsstefnunni.

Sum störf félagsmanna LSS krefjast mikillar þjálfunar og líkamsburða en önnur minni. Það er hins vegar allra hægur að allir félagsmenn sinni líkamsrækt og fari reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf.

Allir félagsmenn LSS skulu einu sinni á 12 mánaða tímabili gangast undir læknisskoðun hjá trúnaðarlækni.¹ Auk almennrar læknisskoðunar skulu menn fara reglulega í hjartarannsókn, áreynslupróf á þrekjólí og hjartalínurit. Tíðni áreynsluprófs og hjartalínurits er miðað við aldur.

Við læknisskoðun skal m.a. meta ástand viðkomandi með tilliti til eftirfarandi:

- Hjarta- og æðakerfis
- Öndunarfæra, lungna, háls og nefs
- Taugakerfis
- Meltingar- og þvagfæra
- Sýkinga
- Heyrnar
- Sjónar
- Geðheilsu
- Úthalds við erfiðisvinnu

Þrekpróf skiptast í tvo þætti og er misjafnt hvaða þætti menn þurfa að taka m.t.t. starfa sinna hverju sinni.

1. Styrktarpróf
2. Göngupróf á bretti

¹ Í þessu skjali er alltaf talað um trúnaðarlækni slökkviliðs. Í þeim tilfellum þar sem trúnaðarlæknir er ekki starfandi hjá slökkviliði, er átt við annan viðurkenndan lækni.

1. LÆKNISSKOÐANIR

1.1 HELSTU HLUTVERK TRÚNAÐARLÆKNIS

Trúnaðarlæknir sér um reglulegar læknisskoðanir starfsmanna samkvæmt ákveðnum verklagsreglum. Hann er ráðgefandi varðandi vinnuslys, veikindi og endurhæfingu starfsmanna. Jafnframt er hann ráðgefandi um vafamál sem snerta heilsu starfsmanna. Trúnaðarlæknir á reglulega fundi með slökkviliðsstjóra og er ráðgefandi hvað varðar stefnu slökkviliðsins í heilsumálefnum.

Ef vinnuslys eða veikindi þarfnast frekari skoðunar eða meðhöndlunar er haft samband við trúnaðarlækni. Einnig er trúnaðarlækni tilkynnt um öll vinnuslys sem og önnur slys starfsmanna. Trúnaðarlæknir skal færa öll sjúkragögn og heilsufarssögu vegna starfsmanna þannig að auðvelt sé að afhenda þau öðrum ef þarf, skv. reglum um persónuleg gögn. Þá er átt við öll handrituð gögn, tölvugögn, bólusetningarskírteini og skráningar ónæmisaðgerða. Þetta á einnig við um eldri gögn sem trúnaðarlækni hafa verið afhent og tengjast starfsmönnum.

Slökkvilið endurkrefja kostnað vegna vinnuslysa starfsmanna þeirra til Sjúkratrygginga Íslands (SÍ). SÍ gerir kröfu um að áverkavottorð fylgi hverri umsókn um endurgreiðslu. Ef starfsmaður hefur ekki fengið áverkavottorð hjá viðkomandi heilbrigðisstofnun þarf trúnaðarlæknir að útbúa áverkavottorðið.

Öll samskipti trúnaðarlæknis við starfsmenn eru trúnaðarmál skv. þeim reglum sem um það gilda. Slökkviliðsstjóri fær þó upplýsingar um það hvort starfsmaður hafi staðist læknisskoðun eða ekki. Jafnframt upplýsir trúnaðarlæknir um ástæðu þess ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og möguleika hans til að standast læknisskoðun og á hvaða tíma. Slíkt skal gert með vitund og í samráði við starfsmanninn og jafnvel að honum viðstöddum. Þá skal meta hvaða möguleika slökkviliðið hefur til að koma til móts við og aðstoða starfsmanninn.

Mikilvægt er að trúnaðarlæknir greini tengilið slökkviliðsins og/eða yfirmönnum þess strax frá því ef einhver starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og getur ekki starfað sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður.

1.2 REGLULEG LÆKNISSKOÐUN

Þeir sem stunda reykkiöfun skulu gangast undir læknisskoðun einu sinni á 12 mánaða tímabili hjá trúnaðarlækni. Aðrir starfsmenn skulu gangast undir læknisskoðun einu sinni á 12 mánaða tímabili, að hámarki 14 mánaða, hjá trúnaðarlækni. Nýliðar skulu gangast undir læknisskoðun trúnaðarlæknis áður en þeir hefja störf.

Auk almennrar læknisskoðunar fara þeir sem eru á vöktum og þeir sem sinna bakvöktum reglulega í hjartarannsókn, áreynslupróf á þrekhljóli og hjartalínurit. Þetta er valkvætt hjá öðrum félagsmönnum. Tíðni áreynsluprófs og hjartalínurits er miðað við aldur, sjá kafla 2.4 og færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag. Ef veikindi eða aðrar læknisfræðilegar ástæður eru fyrir hendi er hægt að fara oftar.

1.3 LÆKNISSKOÐUN

Við læknisskoðun eru kröfur og meðferðarúrræði mismunandi og háð starfi viðkomandi. Til að gefa einhverja mynd af kröfum til starfsmanna er hér fyrir neðan tekið á nokkrum þáttum sem snerta heilsu og heilsugæslu. Kröfur eru almennt gerðar í samvinnu við trúnaðarlækni ef þær liggja ekki fyrir í lögum eða reglugerðum.

1. Hjartarannsókn, hjartalínurit og áreynslupróf. Taka skal hjartalínurit í hvíld, einkum m.t.t. hjartavöðvasjúkdóms, cardiomyopathia, og skal blóðþrýstingur vera undir 160/90 mmHg. Starfsmaður sem hefur fengið hjartadrep (kransæðastíflu), hjartakveisu, undirgengist útvíkkun á kransæðum eða kransæðaaðgerð, með hjartagangráð eða með hjartavöðvasjúkdóm (cardiomyopathia) má ekki stunda reykköfun. Reykkafari sem undirgengist hefur aðgerðir á hjartalokum eða minniháttar hjartagöllum, með vægar hjartsláttartruflanir sem ekki trufla meðvitund eða starfsgetu, t.d. aukaslög frá gáttum, eða sem hefur fengið hjartavöðvabólgu og með of háan blóðþrýsting, getur lagt stund á reykköfun séu vandamál hans undir góðri stjórn og þeim fylgi ekki einkenni að mati hjartalækni. Reykkafarar með háan blóðþrýsting skulu þó ekki meðhöndlaðir með betahemlum.
2. Blásturspróf. Gera þarf einfalt öndunarpróf (SpiroStar Dx (Spiro2000) frá Medikro eða Vitalograph) og skulu niðurstöður vera innan eðlilegra marka að teknu tilliti til aldurs og kyns.
3. Lungnarannsókn. Taka skal röntgenmyndir og myndgreina lungu stöku sinnum. Reykkafarar skulu ekki hafa astma eða lungnateppu.
4. Heyrnarmæling. Reykkafarar skulu hafa eðlilega heyrn á báðum eyrum, en undantekningar má gera vegna heyrnardeyfu á öðru eyra eftir mat háls-, nef- og eyrnalæknis.
5. Sjónpróf. a) Sjónskerpa: Reykkafari verður að hafa sjónskerpu, með sjónglerjum ef þörf krefur, sem nemur a.m.k. 0.8 á betra auga og a.m.k. 0.5 á verra auga. Ef sjóngler eru notuð til að ná gildunum 0.8 (6/7.5) og 0.5 (6/12) skal óleiðrétt sjónskerpa á hvoru auga vera a.m.k. 0.05 (6/125). Lágmarkssjónskerpa (0.8 og 0.5) skal nást með því að leiðrétta með sjónglerjum sem eru ekki sterkari en + eða – 4 ljósbrotseiningar. Sjóngler sem leiðrétta sjón mega ekki valda óþægindum. Reykkafarar ættu ekki að nota snertilinsur vegna hættu á að þær gætu losnað við störf. b) Reykkafari skal hafa eðlilegt sjónsvið á báðum augum. c) Blinda: Lágmarssjónskerpa á verra auga skal vera 0.5, sbr. að ofan. Reykkafari má því ekki þjást af blindu á öðru auga. d) Tvísýni: Reykkafarar skulu ekki þjást af tvísýni.
6. Blóðprufur/ -rannsókn.
7. Þvagprufur/ -rannsókn. Starfsmaður með alvarlega nýrnabilun skal ekki stunda reykköfun.
8. Sýklarannsókn.
9. Berklapróf.
10. Kólesterólmeðlingar.
11. Sjúkdómar í vöðvum, beinum og liðum. Reykkafarar skulu ekki hafa skilgreinda sjúkdóma í vöðvum, beinum og liðum sem trufla styrk þeirra og hreyfigetu þannig að áhrif hafi á starf þeirra.
12. Sjúkdómar í taugakerfi. Reykkafarar skulu ekki hafa flogaveiki. Ef saga er um flog skulu a.m.k. 10 ár hafa liðið án floga án meðferðar, áður en reykkafari telst hæfur til starfa. Reykkafarar skulu ekki heldur hafa skilgreinda taugakerfissjúkdóma nema vandamálin séu minniháttar að mati taugasjúkdómalækni.
13. Sykursýki. Sykursýki meðhöndluð með mataræði hefur ekki áhrif á getu til reykköfunar. Almennt skulu þó reykkafarar ekki vera með sykursýki sem þarfnast lyfjameðferðar. Að mati innkirtlalækni má þó gera undantekningu, sé meðhöndlunin

með lyfi, sem ekki veldur blóðþrýstingsfalli (metformin, glitazone). Insúlínmeðhöndlun samrýmist ekki störfum reykkafara.

14. Geðtruflanir. Reykkafarar skulu ekki hafa alvarlega geðsjúkdóma, geðhvörf eða geðklofa. Einstaklingar með vægt þunglyndi, kvíðapunglyndi, fælni og persónuleikatruflanir verður að meta sérstaklega, í sumum tilvikum af sérfræðingi í geðlækningum.
15. Lyf. Reykkafarar skulu ekki vera á blóðþynningarlyfjum eða ónæmisbælandi lyfjum.
16. Fíkn og lyfjamisnotkun. Starfsmaður sem misnotar áfengi, fíkniefni eða læknislyf skal ekki stunda reykköfun. Starfsmaður sem hefur fengið bót meina sinna að mati geðlæknis eða sérfræðings í fíknisjúkdómum skal metinn til starfa við reykköfun ef a.m.k. 2 ár eru liðin frá meðferð vandans og velgengni staðfest.
17. Þungun og brjóstagiöf. Efni í reyk og ýmis kemísk efni geta mögulega valdið skaða á fóstri. Þungaðar konur og þær sem hafa börn á brjósti ættu því ekki að stunda reykköfun, sbr. reglugerð 931/2000 um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
18. Bólusetningar og mótefnamælingar af öllu tagi, s.s. við inflúensu, lungnabólgu, lifrabólgu A – B/D, mænusótt, mislingum, hettusótt, rauðum hundum, stífkrampa og barnaveiki svo eitthvað sé nefnt. Tíðni samkvæmt skilgreindu ferli í samvinnu við trúnaðarlækni.
19. Röntgenmynd af tönnum. Í upphafi áður en menn fara á kafaranámskeið skal taka röntgenmynd af tönnum þeirra.
20. Útgáfa ýmissa vottorða. T.d. vottorð fyrir kafara og starfshæfisvottorð eftir slys og veikindi. Mat á því hvort viðkomandi geti komið í léttari vinnu og svo framvegis. Eftirfylgni er nauðsynleg af hálfu trúnaðarlæknis.
21. Fara yfir og fylgjast með heilsufarssögu starfsmanna: Sjúkrasaga er skráð og er það einkum mikilvægt í upphafi. Þar er leitað eftir ákveðnum sjúkdómum sem sumir geta leitt til útilokunar frá starfi á borð við hjarta-, æða- og lungnasjúkdóma. Sérstaka áherslu þarf að leggja á starfsemi hjarta og lungna í heilbrigðisskoðun. Einnig er sálrænt ástand metið, svo sem innilokunarkennd, geðsjúkdómar eins og þunglyndi, efnaskiptasjúkdómar eins og sykursýki, flogaveiki, lyfjameðferð. Þá þarf að kanna lífsstíl viðkomandi m.t.t. reykinga, alkóhólneyslu, notkunar ávanabindandi efna og vaxtarörvandi efna og lyfja. Skrá þarf starfsferil, einkum m.t.t. skaðlegra áhrifa á lungu í fyrra starfi. Reynt er að meta óbeint viðhorf og þol gagnvart því að starfa í miklum hita og myrkri í lokuðu rými. Gerð er almenn og ítarleg líkamsskoðun.

1.4TÍÐNI SKOÐANA

Tíðni skoðana fer eftir aldri, menntun, þjálfun og hlutverki starfsmanna. Við færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag.

Aldurs- og starfsflokkun er með eftirfarandi hætti:

- 39 ára og yngri
- 40-49 ára
- 50 ára og eldri
- Vatnsköfun

Hér fyrir neðan er tekin saman tíðni skoðana. 1 merkir að skoðunin skuli framkvæmd á hverju ári. 5 merkir að skoðunin skuli framkvæmd á fimm ára fresti. EP merkir að tíðni sé eftir þörfum og * merkir að skoðun verði að vera lokið innan þriggja mánaða.

Tegund skoðunar, sjá kafla 2.3	Nýliðar á reynslu-ráðningu	39 ára og yngri	40 t.o.m. 49 ára	50 ára og eldri	Starfar sem vatnskafari
1.	*	5	2	1	1
2.	*	2	2	1	1
3.	*	3	3	2	2
4.	*	5	5	3	3
5.	*	5	5	3	3
6.	*	5	5	3	2
7.	*	5	5	3	2
8.		EP	EP	EP	EP
9.		EP	EP	EP	EP
10.	*	5	5	3	3
11.	*	1	1	1	1
12.	*	1	1	1	1
13.	*	1	1	1	1
14.	*	1	1	1	1
15.	*	1	1	1	1
16.	*	1	1	1	1
17.		1	1	1	1
18.	*	EP	EP	EP	EP
19.		-	-	-	2
20.		EP	EP	EP	EP
21.	*	1	1	1	1

1.5 FRAMKVÆMD LÆKNISSKOÐUNAR

Trúnaðarlæknir sér um læknisskoðanir starfsmanna.

1.6 NIÐURSTAÐA LÆKNISSKOÐUNAR

Ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og það er mat trúnaðarlæknis að starfsmaður geti ekki sinnt útkallsstörfum eða ákveðnum þáttum þeirra skal trúnaðarlæknir tilkynna tengilið slökkviliðsins það. Jafnframt skal þá skoða til hvaða ráðstafana skuli grípa og meta hvaða störfum viðkomandi starfsmaður geti sinnt. Starfsmaður sem ekki getur sinnt sínum daglegu störfum skal ávallt fara í léttari vinnu við fyrsta tækifæri, nema trúnaðarlæknir telji það hamlá bata.

Öll samskipti lækna við starfsmenn eru trúnaðarmál skv. þeim reglum sem um það gilda. Slökkviliðsstjóri fær þó upplýsingar um það hvort starfsmaður hans hafi staðist læknisskoðun eða ekki. Jafnframt upplýsir læknir um ástæðu þess að starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og möguleika hans til að gera það og þá á hvaða tíma. Slíkt skal gert með vitund og í samráði við starfsmanninn og helst að honum viðstöddum. Jafnframt skal skoðað hvort og hvaða möguleika vinnuveitandinn hefur til að koma til móts við eða aðstoða starfsmanninn.

Ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun í þriðja skiptið skal viðkomandi fara í ferli í samráði við yfirmann, trúnaðarlækni og þjálfara, þar sem það á við. Hann skal jafnframt færast yfir í dagvinnu þar til hann stenst læknisskoðun.

Ef starfsmaður þarf á sjúkraþjálfun eða annarri meðferð að halda, skal hafa samráð við trúnaðarlækni og þjálfara, þar sem það á við, en ekki skal stofnað til kostnaðar nema með samþykki til þess bærar yfirmanns. Mikilvægt er að sem minnst töf eða röskun eigi sér stað á frekari meðhöndlun starfsmanna.

1.7 LENGRI VEIKINDI, STARFSHÆFNISVOTTORÐ

Starfsmaður sem hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa í meira en einn mánuð, hefur verið lagður inn á sjúkrastofnun, eða hefur verið þungaður, má ekki hefja starf að nýju nema trúnaðarlæknir votti að heilsa hans leyfi það með svokölluðu starfshæfnisvottorði.

1.8 LÉTTARI VINNA Í VEIKINDUM

Starfsmaður sem er í veikindaleyfi má ekki sinna vinnu annars staðar á meðan á veikindaleyfi stendur.

Starfsmaður skal ávallt fara í léttari störf við fyrsta tækifæri, nema trúnaðarlæknir telji það hamla bata. Ef trúnaðarlæknir telur að viðkomandi starfsmaður geti ekki sinnt léttari störfum í dagvinnu þarf hann að tilkynna það skriflega.

1.9 BOÐUN Í LÆKNISSKOÐUN

Boðun starfsmanns í reglulega læknisskoðun er á ábyrgð viðkomandi yfirmanns í samvinnu við tengilið slökkviliðsins gagnvart trúnaðarlækni. Trúnaðarlæknir og tengiliður bera ábyrgð á eftirfylgni, ef einhver er, í framhaldi af reglulegri læknisskoðun, veikindum eða slysum. Einnig ber trúnaðarlæknir ábyrgð á því að allir starfsmenn fari í læknisskoðun innan þess tíma sem er skilgreindur.

1.10 VEIKINDI OG SLYS

Trúnaðarlæknir er ráðgefandi vegna alls sem lýtur að veikindum, vinnuslysum og öðrum slysum starfsmanna. Ef vinnuslys og/eða veikindi þarfnast frekari skoðunar og/eða meðhöndlunar skal haft samráð við trúnaðarlækni, eftir því sem við á.

Slökkvilið endurkrefja kostnað vegna vinnuslysa starfsmanna þeirra til Sjúkratrygginga Íslands (SÍ). SÍ gerir kröfu um að áverkavottorð fylgi hverri umsókn um endurgreiðslu. Ef starfsmaður hefur ekki fengið áverkavottorð hjá viðkomandi heilbrigðisstofnun þarf trúnaðarlæknir að útbúa áverkavottorðið.

Mikilvægt er að tryggja allt ferli í sambandi við veikindi eða vinnuslys sem hægt er að rekja til vinnu starfsmanns hjá slökkviliði. Það á jafnt við um ferlið gagnvart læknisþjónustu og tilkynningaskyldu til vinnueftirlits og annarra.

2 ÞREKPRÓF

Einungis íþróttafraeðingur, íþróttakennari eða aðili með sambærilega menntun hefur leyfi til þess að framkvæma þrekpróf, þ.e. styrktarpróf og þolpróf, sjá hér að neðan. Áður en starfsmenn taka þrekpróf verða þeir að hafa staðist læknisskoðun innan ákveðins tíma, sem fer eftir aldri:

1. 49 ára og yngri skulu hafa staðist læknisskoðun innan síðustu 12 mánaða.
2. 50 ára og eldri skulu hafa staðist læknisskoðun innan síðustu 6 mánaða.
3. Nýliðar þurfa að skila læknisvottorði með umsókn.

Við færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag. Allir starfsmenn fara einu sinni á ári í þrek- og styrkleikapróf.

Sérstakt þrekálag skal greitt þeim sem standast þrekpróf, skv. kjarasamningi Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna við Samband Íslenskra Sveitarfélaga (SNS). Þrekpróf 2 er fyrir starfsmenn sem þurfa að vera reiðubúnir til að stunda reykjöfun og sjúkraflutninga.

Þrekprófum 2. er skipt í tvo þætti. Þættirnir eru teknir í rétttri röð, sjá hér að aftan.

1. Styrktarpróf – upphíingar, brjóstpressa, fótapressa og róður
2. Þolpróf - göngupróf á bretti

2.1 ÞREKPRÓF FYRIR REYKKAFARA

Þrekpróf 2. eru fyrir reykkafera. Þau skulu framkvæmd í þeirri röð sem hér er sett fram.

2.2 STYRK TARPRÓF

Styrktarprófið skiptist í tvo hluta. Annars vegar er um upphíingar að ræða, sem eru valfrjáls hluti í þrekprófi 2. Hinn hlutinn er brjóstpressa, fótapressa og róður. Þann hluta er hægt að framkvæma á þrens konar hátt. Hægt er að framkvæma hann í sérstöku styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki, eða í hefðbundnum þar til gerðum æfingatækjum á líkamsræktarstöð. Einnig er hægt að framkvæma prófið samkvæmt lýsingu í leiðbeiningum Mannvirkjastofnunar, en þær eiga eingöngu við um þrekpróf 2.

Upphíingar

Upphíingar fyrir karla og konur, tölur standa fyrir fjölda „dauðra upphíinga“. Upphíingar eru valfrjáls hluti á þrekprófi 2.

Upphíingar 2 (þrekpróf 2)

	< 29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	> 55
Upphíinga	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1

Brjóstpressa, fótapressa og róður

Síðari hluti styrktarprófs fyrir karla og konur. Útfærslur á prófinu geta verið mismunandi. Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins og fleiri slökkvilið framkvæma styrktarprófið í styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki (A). Einnig er hægt að framkvæma það á annan hátt, t.d. í bekkpressu, fótapressu og róðrarvél (B). Mannvirkjastofnun gefur út grunnkröfur vegna reykköfunar, þ.e. þrekpróf 2 (C).

Útfærsla A

Tölurnar hér að neðan gera ráð fyrir að styrktarprófið sé framkvæmt í styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki.

Þrekpróf 2

	Brjóstpressa (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	56/48	52/45	48/42	45/39

	Fótapressa (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	170/125	150/120	130/115	120/110

	Róður (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	56/47	52/45	48/42	45/39

Útfærsla B

Hægt er að framkvæma styrktarprófið án tækisins, með bekkpressu, fótapressu og róðrarvél/liggjandi upphígingu. Þyngd í bekkpressu og fótapressu er í hlutfalli við líkamsþyngd en þó aldrei hærri en 50 kg.

Þrekpróf 2:

Bekkpressa. Viðkomandi lyftir 40% af líkamsþyngd sinni (40 ára og eldri lyfta 30%). Stöng að brjóstkassa og rétta alveg úr höndum. Endurtekið 20 sinnum.

Hnébeygja. Viðkomandi lyftir 50% af líkamsþyngd sinni (40 ára og eldri lyfta 40%). Hér verður passa upp á rétta líkamsbeitingu. Beygja niður í 90° og rétta síðan alveg úr líkamanum. Endurtekið 20 sinnum.

Róður. Liggjandi upphígingar, 10 endurtekningar. Yfirgrip, draga brjóstkassa að stönginni sem er í um 100-110 cm hæð með líkamann í beinni stöðu með hæla við gólf. Rétta síðan alveg úr höndunum en þó passa að aðeins hælarn snerti gólf.

Útfærsla B verður endurskoðuð 1. janúar 2011.

Útfærsla C

Mannvirkjastofnun gefur út grunnkröfur vegna reykköfunar, þ.e. þrekpróf 2, og leggur til eftirfarandi æfingar til þess að uppfylla þær kröfur. Sami klæðnaður er notaður og í þolprófinu en hér er gerð krafa um að loftkúturinn sé 18 kíló.

Fót- og mjaðmavöðvar. Viðkomandi stendur beinn fyrir framan leikfimigrind og heldur með útrétta handleggji í rim í naflahæð. Sá sem prófar heldur hendi sinni um 10 cm fyrir ofan höfuð hans. Viðkomandi beygir sig í hnánum með beint bak þar til mjaðmaliður er kominn neðar en

hnjáliður. Þá stendur hann hratt upp þannig að hann hoppi um 10 cm frá gólfi og snerti hendi prófarans.

Niðurstaða:

- 25 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 15 – 24 réttur: Gott, próf gilt.
- 14 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

Handleggs- og brjóstvöðvar. Hér er um að ræða venjulegar armbeygjur með ofanefndan búnað. Bak verður að vera beint og viðkomandi þarf að snerta vel með bringunni handarbak prófara í hverri beygju, en hann hefur lagt hendina á gólfið neðan við bringubein viðkomandi.

Niðurstaða:

- 12 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 7 – 11 réttur: Gott, próf gilt.
- 6 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

Handleggs- og bakvöðvar. Hér þarf viðkomandi ekki að vera með loftkút á bakinu. Viðkomandi er í lárétttri stöðu með beinan líkama, en hangir með beina handleggi neðan í þverslá með hælana upp á t.d. stólsetu. Lófar skulu snúa að andliti viðkomandi. Viðkomandi beygir síðan handleggina uns bringan snertir þverslána og lætur sig síga aftur uns handleggir eru beinir.

Niðurstaða:

- 15 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 7 – 14 réttur: Gott, próf gilt.
- 6 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

2.3 ÞOLPRÓF - GÖNGUPRÓF Á BRETTI

Klæðnaður er íþróttaskór og eldgalli með reykköfunartæki (stálhylki) á bakinu, heildarþyngdaraukning er 23 kg. Öndunargríman er þó ekki tengd. Æskilegur undirfatnaður er íþróttagalli, þ.e. þeysa með síðum ermum og síðar buxur. Þrekpróf 2 er grunnkrafa vegna reykköfunar, gefin út af Mannvirkjastofnun.

Göngupróf 2 (þrekpróf 2)

	Óháð aldri
Hraði (km/klst.)	5,6

Tími	1 mín	1 mín	6 mín	Alls 8 mínútur
Halli %	4%	7%	12%	
Halli °	2,5°	4,0°	7,0°	

Göngupróf 3 (þrekpróf 3)

	Óháð aldri
Hraði (km/klst.)	5,6

Tími	1 mín	1 mín	6 mín	2 mín	Alls 10 mínútur
Halli %	4%	7%	12%	14%	39 ára og yngri
Halli °	2,5°	4,0°	7,0°	8,0°	39 ára og yngri

Sá aðili sem prófar skal kynna sér vel læknisskoðun viðkomandi starfsmanns, einkum álagsprófið, en tíðni þess er breytileg eftir aldri starfsmanna, sjá kafla 2.3 og 2.4. Prófari skal grípa inn í og stöðva prófið þegar ástand starfsmannsins krefst þess eða ef starfsmaðurinn upplifir óeðlileg óþægindi við próftökuna. Hann skal jafnframt skrá hjartslátt starfsmannsins á mínútu fresti. Þær upplýsingar eru geymdar og færðar í sjúkrasögu starfsmannsins til síðari viðmiðunar. Um trúnaðarupplýsingar er að ræða. Að prófi loknu er hraðinn lækkaður í 3,6 km/klst í 60 sekúndur, hallinn færður í 0° og hjartsláttur metinn. Ef prófarinn metur ástand starfsmannsins óeðlilegt, eða ef starfsmaðurinn upplifir óeðlileg óþægindi á þessum 60 sekúndum, skal láta trúnaðarlækni vita.

Stuðningur við brettið er bannaður í prófinu. Hitastig í herberginu skal vera 18 – 24°C.

Bæði prófið og kröfurnar eru eins fyrir karla og konur og þrektala er ekki gefin upp. Annað hvort nær viðkomandi prófinu eða ekki.

Allir nýir starfsmenn sem ráðnir eru í varðliðið á vaktir þurfa að taka göngupróf 3. Prófið skal tekið snemma í inntökuferlinu og verður að standast það til að halda áfram í ferlinu.

2.4 NIÐURSTÖÐUR OG ENDURTEKNING

Starfsmaður fær niðurstöður úr prófunum strax. Ef hann stenst ekki einhvern þátt þrekprófsins telst hann ekki hæfur til að sinna reykjöfun frá þeim tíma og missir þrekálagið frá sama tíma. Undantekning er ef starfsmaður fer aftur í þrekprófið, innan 4 vikna og nær því. Þá heldur hann þrekálaginu.

Ef starfsmaður fellur á öllum þáttum prófsins er eðlilegt að viðkomandi taki ekki prófið fyrr en að loknum sex til átta vikum.

Ef starfsmaður nær prófunum heldur ekki þá er hægt að endurtaka þau eftir 3 mánuði og síðan aftur að öðrum 3 mánuðum liðnum. Starfsmaður getur óskað eftir því að taka prófið með innan þriggja mánaða frestsins.

Ef starfsmaður hefur ekki staðist þrekpróf þegar 6 mánuðir eru liðnir frá fyrstu tilraun fer hann í dagvinnu og missir vaktaálag (það á ekki við um starfsmenn sem eru 60 ára og eldri). Bakvaktarmaður sem hefur ekki staðist þrekpróf þegar 6 mánuðir eru liðnir frá fyrstu tilraun má ekki standa bakvaktir og verður fyrir skerðingu á launum sem því nemur.

Til að minnka líkurnar á þessu skal starfsmanninum gefinn kostur á því að fá þjálfunaráætlun og einkatíma hjá íþróttfræðingi/íþróttakennara á vegum slökkviliðsins, þegar hann hefur fallið tvisvar á prófinu. Starfsmaður verður að sýna frumkvæði og leita sér aðstoðar sem slökkviliðið býður.

Nánari skýring:

- Ef starfsmaður stenst ekki styrktarprófið skal hann samt sem áður taka gönguprófið.
- Þrekprófi er ekki náð fyrr en búið er að ljúka bæði styrktar- og gönguprófinu.
- Ef meira en fjórar vikur líða þarf að endurtaka prófið í heild sinni.

2.5 GEYMSLA OG MEÐFERÐ GAGNA

Niðurstöður og gögn úr þrekprófum skulu geymd þannig að einungis sá sem framkvæmir mælingarnar og trúnaðarlæknir, eftir atvikum, hafi aðgang að þeim. Hann skal ganga þannig frá gögnum að tryggt sé að enginn óviðkomandi geti komist í þau og gögnin séu geymd hjá slökkviliðinu. Til öryggis skal einn starfsmaður að auki hafa aðgang að gögnunum, svo ekki sé hætt á að þau glatist. Slökkviliðsstjóri fær upplýsingar um það hvort starfsmenn hafi staðist próf eður ei, en ekki niðurstöður úr mælingum.

2.6 BOÐUN Í ÞREKPRÓF

Boðun starfsmanns í þrekpróf er á ábyrgð viðkomandi yfirmanns í samvinnu við tengilið gagnvart trúnaðarlækni. Leitast skal við að boðun starfsmanna sé á þeirri vinnutörn sem er á undan áætluðu þrekprófi.

FYLGISKJAL 7: SKILGREINING Á VINNUTÍMA

SAMKOMULAG MILLI LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA OG LSS UM SKILGREININGU Á VINNUTÍMA

Samkvæmt 2. gr. vinnutímasamnings þess er Reykjavíkurborg og BSRB undirrituðu þann 23. janúar 1997, telst vinnutími sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Vegna skilgreiningar samningsins á vinnutíma og vegna hins sérstaka eðlis starfa slökkviliðsmanna eru samningsaðilar sammála um að tíminn frá kl. 24:00 til 06:00 verði reiknaður við meðaltalsútreikninga þannig að hver klst. á því tímabili reiknist sem fjórðungur úr klukkustund.

FYLGISKJAL 8: SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S.

SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S

SKILGREINING

Ekki er gerður greinamunur á leitarköfun og /eða björgunarköfun. Kafarar hjá SHS sinna hvoru tveggja eftir atvikum og starfsheitið kafari á vegum SHS inniheldur báða verkþætti.

ÞJÁLFUN

Kafarar hjá SHS teljast þeir sem lokið hafa námskeiði í leitar- og björgunarköfun. Kafarar skulu ávallt uppfylla starfsreglur SHS sem verða settar í samráði við fulltrúa starfsmanna. Mikilvægt öryggisatriði fyrir alla kafara er að viðhalda menntun og færni með eigin þjálfun samkvæmt starfsreglum SHS, sem og að taka þátt í æfingum og þjálfun á vegum SHS. Ef kafari telur að hæfni og/eða geta hans sem kafari sé ábótavant skal hann án tafar tilkynna það til yfirmanns köfunarmála, hér er ekki átt við tilfallandi veikindi en þau skal tilkynna til vakthafandi yfirmanns í upphafi vaktar. Kafari má ekki undir neinum kringumstæðum stefna eigin öryggi í hættu.

AÐGERÐIR

Eftir aðgerðir skulu þeir kafarar sem framkvæmdu köfun fá 12 tíma hvíld og koma ekki til vinnu fyrr en að þeim tíma liðnum. Hvíld þessi er gífurlega mikilvægt öryggisatriði fyrir þá kafara sem framkvæmt hafa köfun og mega þeir ekki undir neinum kringumstæðum sinna öðrum störfum meðan á henni stendur. Enginn greinamunur er gerður á hvort viðkomandi kafari hafi framkvæmt köfun eða ekki hvað varðar greiðslur.

Greiðslulega gildir sama regla fyrir alla kafara sem voru skráðir í viðkomandi aðgerð sem og köfunarformann ef hann hefur einnig lokið þjálfun sem kafari, þ.e.a.s. 12 tímar að frádreginni vinnuskyldu eru greiddir í yfirvinnu að aðgerð lokinni. Þeir kafarar sem eru skráðir á vakt og tóku þátt í viðkomandi aðgerð en framkvæmdu ekki köfun skulu þó klára vaktina.

Rétt er að undirstrika að stöðvarstjóri í samvinnu við köfunarformann ákveður hverjir eru skráðir í viðkomandi aðgerð og hverjir framkvæma köfun. Reglur varðandi hvíld sem og greiðslur fyrir hana eiga ekki við æfingar nema samkvæmt ákvörðun yfirmanns köfunarmála, sem liggur þá fyrir áður en æfingin hefst.

EFTIRLIT OG UMHIRÐA MEÐ KÖFUNARBÚNAÐI

Eftir allar minni kafanir og æfingar sjá viðkomandi kafarar um þrif á tækjum og yfirferð í beinu framhaldi samkvæmt „*User Handbook*“ og starfsreglur SHS. Allur búnaður sem var notaður skal merktur með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi kafari kvittar á sé tækið í lagi.

Ef búnaðurinn reynist ekki vera í lagi eftir yfirferð skal hann merktur sem slíkur og koma greinilega fram hvaða kafari úrskurðar og hvers vegna. Í öllum tilvikum skal kafari kvitta með nafni og dagsetningu.

Allur búnaður skal ávallt geymdur á þeim stað sem honum hefur verið valinn og sérstaklega merktur. Mikilvægt er að allir kafarar séu meðvitaðir um þessar vinnureglur og þeim sé fylgt án undantekninga. Fyrirbyggjandi viðhald sem og annað viðhald er samkvæmt „*Service Manual*“ viðkomandi búnaðar og skal framkvæmast af aðila sem hefur leyfi til. Allan búnað skal merkja sérstaklega eftir slíka yfirferð með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi aðili kvittar á og staðfestir að búnaðurinn sé í lagi með nafni og dagsetningu.

TANNSKOÐUN

Áður en slökkviliðsmaður byrjar á köfunarnámskeiði skal hann fara í tannskoðun hjá tannlækni sem slökkviliðið vísar honum á að kostnaðarlausu. Komi í ljós að gera þarf við tennur hans vegna starfa við köfun greiðir slökkviliðið ekki fyrir viðgerðir.

Sama gildir um þá sem þegar hafa fengið réttindi. Þar með liggur fyrir hvert ástand tanna hvers og eins er og bili viðgerðir vegna köfunar greiðir slökkviliðið þær viðgerðir enda liggi fyrir úrskurður tannlæknis liðsins um ástæður bilunar.

FYLGISKJAL 9: SAMKOMULAG Á GREIN 5.8.2.

SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU Á GREIN 5.8.2. Á MILLI SLÖKKVILÐS HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS OG LSS

Fyrir akstur þegar almenningsvagnar ganga ekki skulu að jafnaði greiddir 15 km. fyrir hverja ferð til og frá vinnustað. Greiðsla þessi miðast við 52 helgar á ári og að meðaltali 11 sérstaka frídaga að frádregnu meðalorlofi. Miðað við þessar forsendur skal greitt fyrir 849 km akstur á ári og skal greiðslan innt af hendi eftirá í einu lagi í desember.

Miðað er við kílómetragjald gefið út af ferðakostnaðarnefnd ríkisins (akstur per km. undir 10.000 km) sem er nú 110 kr./km og tekur breytingum skv. ákvörðun nefndarinnar. Greiðsla þessi nemur nú samtals 93.390 kr. fyrir fullt starf.

FYLGISKJAL 10: SAMKOMULAG**SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA OG BANDALAGS STARFSMANNA RÍKIS OG BÆJA**

Samkomulag
Sambands íslenskra sveitarfélaga
og
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja
undirritað 2. júlí 2014

Samkomulag þetta verður hluti af kjarasamningum aðildarféлага BSRB við Samband íslenskra sveitarfélaga.

Forsendur samkomulags

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma. Þá er einnig markmið að stuðla að bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga auk þess sem lögð verði áhersla á að nýr kjarasamningur taki við af eldri samningi.

Viðræður um endurnýjun næstu kjarasamninga hefjist í september 2014. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem fylgir þessu samkomulagi og í samræmi við sameiginlegar forsendur og markmið aðila vinnumarkaðarins.

Launaþróun á opinberum og almennum vinnumarkaði

Aðilar eru sammála um að farið verði í að þróa aðferðarfræði við að meta laun og launaþróun á opinberum og almennum vinnumarkaði. Slík vinna er fyrirhuguð, m.a. í tengslum við endurskoðun lífeyrismála og munu aðilar beita sér fyrir því að hún verði unnin eins faglega og hagkvæmt og kostur er.

Þegar niðurstöður slíkrar vinnu liggja fyrir munu aðilar taka til umfjöllunar sín á milli hvort og þá með hvaða hætti hægt sé að nýta þá aðferðarfræði, annars vegar til að draga úr launamun þar sem hann er fyrir hendi og hins vegar með hvaða hætti samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði verði metið svo launaþróun milli markaða haldist í hendur.

Aðilar eru sammála um að þetta sé verkefni sem vinna eigi á vettvangi SALEK samstarfsins.

Viðbótarframlag í starfsmenntasjóði/starfsþróunarsjóði

Í samningi aðila dags. 13. febrúar 2013 var samkomulag um að framlög til fræðslu-sjóða/starfsmenntasjóða eða styrktarsjóða/sjúkrasjóða hækki í áföngum um 0,1% eigi síðar en 1. janúar 2015, sem útfært yrði nánar í næstu kjarasamningum.

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. maí 2014 verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt inn í viðeigandi fræðslusjóði samkvæmt nánari ákvörðun stéttarfélaganna.

Þetta iðgjald skal annars vegar nýtt til að stuðla að aukinni þekkingu um mannauðsmál og hins vegar til að styrkja stöðu þeirra sem starfa í umboði stéttarféлага hjá sveitarfélögunum og stofnunum þeirra.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun. Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

Bókanir:**Bókun 1, um launaupplýsingar**

BSRB og Samband Íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að gera samkomulag um skil á reglulegum launaupplýsingum til BSRB við valin sveitafélög, sem gefi góða mynd af verkefnum sveitarfélaga. Útfærsla samkomulagsins liggja fyrir í október 2014 og launaupplýsingar berist frá 1. janúar 2015.

Bókun 2, um málefni vaktavinnufólks

Aðilar eru sammála um að frá og með 30. apríl 2015 verði eftirfarandi breyting á gr. 2.6.2:

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

Bókun 3, um tilhögun vakta

Aðilar eru sammála um að skipulag vaktavinnu þar sem vaktir eru mislangar, fleiri og styttri en starfshlutfall starfsmanns kveður á um þannig að hann þurfi að koma til starfa oftast en einu sinni á sólarhring sé íþyngjandi fyrir viðkomandi starfsmann umfram það sem almennt gerist.

Í septembermánuði 2014 munu aðilar kanna vaktafyrirkomulag hjá þeim sveitarfélögum sem um ræðir og í samvinnu við þau leita leiða til úrbóta.

Bókun 4, um vaktavinnunámskeið

Aðilar stefna að því að þeir stjórnendur sem skipuleggja vinnu á reglubundnum vöktum og starfsmenn sem ganga reglubundnar vaktir, skuli eiga þess kost að sækja námskeið í gerð vaktskráa sem taka mið af líkamsklukku og heilsuvernd. Einnig með hvaða hætti hægt sé að tryggja að tekið sé tillit til nýjustu þekkingar á áhrifum vaktavinnu á starfsmenn við skipulagningu vinnunnar. BSRB kallar saman starfshóp BSRB, ASÍ og SNS til að vinna málið áfram.

Bókun 5, um skólanefnd

Á samningstímanum munu samningsaðilar vinna sameiginlega að því að koma á námskeiðum í „Starfsnámi stuðningsfulltrúa“ í samræmi við eftirspurn og þarfir starfsmanna og starfsstaða.

Undirbúningur aðila mun hefjast í september 2014 og miðað er við að fyrstu námskeiðin verði haldin fyrir áramót 2014/2015 á vegum fræðslusetursins Starfsmenntar og í samstarfi við aðrar

Fræðslumiðstöðvar þar sem það á við. Aðilar munu standa sameiginlega að kynningarátaki á náminu og Samband íslenskra sveitarfélaga mun beita sér fyrir því að sveitarfélög styðji við verkefnið með því að skipuleggja og liðka fyrir þátttöku starfsmanna. Starfsmaður sem sækir námskeiðin skv. heimild skal halda reglubundnum launum á meðan ef námskeiðstími rekst á skipulagða vakt skv. vaktskrá.

Bókun 6, um starfsmannamál í málefnum fatlaðra

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp með tveimur frá hvorum aðila og áheyrnarfulltrúa frá velferðarráðuneytinu sbr. bréf frá ráðuneytinu til BSRB dagsett 23. maí 2014.

Hlutverk hópsins er að skoða þróun starfsmannamála í málefnum fatlaðra en málaflokkurinn var fluttur frá ríki til sveitarfélaganna 2011.

Hópurinn skal skoða hvernig staðið var að flutningi starfsmannanna með tilliti til kjara-mennta- og réttindamála. Hópurinn skal skilgreina í byrjun hvernig og hvað hópurinn tekur fyrir en þar má nefna sem dæmi eftirfarandi:

- Stéttarfélagsaðild
- Launaþróun
- Hvernig hefur gengið að viðhalda menntunarstigi starfsmanna
- Framboð á starfsmenntun t.d stuðningsfulltrúa, félagsliða og sjúkraliða nú, miðað við áður
- Viðhorfskönnun

Starfshópurinn skal skila af sér eigi síðar en 31. desember 2014.

Fulltrúar BSRB í starfshópnum skulu kalla saman hópinn.

FYLGISKJAL 11: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR

Rammisamkomulag milli aðila vinnumarkaðar

Með samkomulagi þessu er lagður grunnur að meiri sátt á vinnumarkaði með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga. Markmiðið er að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Þar leikur vinnumarkaðurinn stórt hlutverk í samspili við stjórn opinberra fjármála og peningamála.

1. Stofnun Þjóðhagsráðs

Þjóðhagsráð verði stofnað en hlutverk þess verður að greina stöðuna í efnahagsmálum og ræða samhengi ríkisfjármála, peningastefnu og vinnumarkaðar í tengslum við helstu viðfangsefni hagstjórnar hverju sinni.

2. Sameiginleg launastefna til ársloka 2018

Sameiginleg launastefna til ársloka 2018 felist í eftirfarandi:

- a. Launastefnan er samræmd í sameiginlegri kostnaðarvísitölu miðað við skýrslu aðila (í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.1.
- b. Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum²), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.
- c. Opinberum starfsmönnum verður á næstu þremur árum tryggt það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram launaskrið á opinberum vinnumarkaði (launaskriðstrygging).³ Horft verður til launapróunar þeirra hópa á opinberum vinnumarkaði sem skilgreindir eru í skýrslunni „Í aðdraganda kjarasamninga 2015“ (kafla 3.2) í þessu samhengi. Launaskriðstrygging verður metin og framkvæmd miðað við árslok ár hvert (í fyrsta sinn nóvember 2016)⁴, en tekur ekki gildi fyrr en:
 - i. Samningsaðilar hafa lokið gerð kjarasamnings á forsendum sameiginlegrar launastefnu til ársloka 2018. SA, ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skuldbinda sig til að framfylgja þessari launastefnu gagnvart þeim hópum sem utan samkomulagsins standa.
 - ii. Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.
- a. Að skilyrðum c - liðar uppfylltum verði öll forsenduákvæði núgildandi kjarasamninga er lúta að launastefnu, þ.m.t. tenging við launapróun annarra hópa og kaupmáttarviðmiðun felld út. Þeir aðilar sem eiga ósamið á tímabilinu setji inn forsenduákvæði með vísan í lið 2. c – iii.
- b. Verði kostnaðarhækkun á tímabilinu (að meðtöldu endurgjaldi vegna jöfnunar lífeyrisréttinda) meiri en samkvæmt fyrrgreindum kostnaðarramma (sbr. b –liður) dregst sú hækkun frá launaauka vegna launaskriðstryggingar uns jöfnuði er náð. 5
- c. Samkomulag verði gert við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

¹ Miðað verði við árið 2013 sem 100 en þar sem samið var áður um endurskoðun starfsmats hjá sveitarfélögum en leiðrétting kom til greiðslu 2014 og 2015 eru aðilar sammála um að eingreiðslur vegna þeirra leiðréttinga séu undanskildar í þessum samanburði.

² Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

³ Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnasamninga í tengslum við kjarasamningsgerð, mælist það ekki sem kostnaður samkvæmt b-lið, heldur sem hluti launaskriðs á opinberum markaði.

⁴ Aðilar eru sammála um að við mat á vísitölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkana þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2015.

⁵ Á grundvelli launaskriðsmælingar 2017 munu aðilar samkomulags þessa útfæra þetta ákvæði nánar.

3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í undirbúningi þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að mótun þessa líkans á grundvelli neðangreindra meginstoða. Reiknað er með að niðurstaða í þeirri vinnu liggja fyrir eigi síðar en í árslok 2017.

- Gengið verður út frá samkeppnisstöðu samkeppnis- og útflutningsgreina⁶ gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaupmátt á grundvelli stöðugs raungengis sem samrýmist viðskiptajöfnuði til lengri tíma.
- Samningsaðilar í þessum greinum semji fyrst og móti þannig það svigrúm sem til launabreytinga er. Öllum stéttarfélögum er þó tryggt raunverulegt tækifæri til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnræði ríki. Ákveða þarf hvernig skapaður verði sveigjanleiki til útfærslu sameiginlegrar launastefnu innan svigrúmsins.
- Mikilvægt er að skilgreina svigrúm til dreifðra samninga (stofnanasamninga, fyrirtækjasamninga) þar sem fjallað verði um framleiðni og ábataskipti af skipulagsbreytingum og áhrifa slíkra breytinga á „launavísitölu“.
- Verði launaskrið á almennum vinnumarkaði skili það sér í sambærilegum launabreytingum á opinberum vinnumarkaði að teknu tilliti til áhrifa frá stofnanasamningum (launaskriðstrygging). Jafnframt verði staða taxtalaunahópa á almennum vinnumarkaði sérstaklega skoðuð með hliðsjón af launaskriði.
- Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að bæta skipulag við gerð kjarasamninga, með það að markmiði að nýr kjarasamningur taki gildi um leið og sá fyrri rennur út.

Þegar aðilar þessa samkomulags hafa sammælt um nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar þurfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda

Í tengslum við þróun nýs samningalíkans þarf að nást sameiginlegur skilningur á milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um eftirfarandi:

- Stöðu, stjórnun og fjármögnun lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofssjóðs.
- Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrgra vinnubragða á vinnumarkaði.
 - Virkt samráð sé á milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar.
 - Unnið sé sameiginlega að því að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsriðun í velferðarmálum.
- Endurskoðun og samhæfing peningastefnu við nýtt samningalíkan á vinnumarkaði.
- Lokið verði innleiðingu laga um opinber fjármál sem stuðli að efnahagslegum stöðugleika.

⁶ Hér er átt við fyrirtæki sem eru í beinum útflutningi eða framleiða vöru og þjónustu í beinni samkeppni við innflutta vöru og þjónustu.

Reykjavík, 24. október 2015

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Fjármálaráðuneytisins

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga