

KJARASAMNINGUR

FÉLAGS GEISLAFRÆÐINGA

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

Undirritaður 28. febrúar 2005

Gildistími 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Félag geislafræðinga.

Um er að ræða samantekt á samningum aðila frá 29. júní 2001 og 28. febrúar 2005. Þá hefur samkomulag bandalaga starfsmanna ríkisins og samninganefndar ríkisins frá 22. desember 2004 verið fellt inn í samninginn. Undirritaðir kjarasamningar halda gildi sínu eftir því sem við getur átt.

Félag geislafræðinga
Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins

Maí 2007

Efnisyfirlit	Bls.
Markmið og forsendur samkomulags dags. 28. febrúar 2005	
1 Kaup	1
1.1 Mánaðarlaun	
1.2 Röðun starfa og mat álags	
1.3 Sérstök tímabundin umbun	
1.4 Tímakaup í dagvinnu	
1.5 Tímakaup í yfirvinnu	
1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag	
1.7 Persónuuppbót í desember	
2 Vinnutími	4
2.1 Almenn	
2.2 Dagvinna	
2.3 Yfirvinna	
2.4 Hvíldartími	
2.5 Bakvaktir og bakvaktafrí	
2.6 Vaktavinna	
3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	9
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4 Fæði og mötuneyti	
4 Orlof	11
4.1 Lengd orlofs	
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3 Orlofsárið	
4.4 Sumarorlofstímabil	
4.5 Ákvörðun orlofs	
4.6 Veikindi í orlofi	
4.7 Frestun orlofs	
4.8 Áunninn orlofsréttur	
4.9 Orlofssjóður	
5 Ferðir og gisting	13
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2 Dagpeningar innanlands	
5.3 Greiðsluháttur	
5.4 Akstur til og frá vinnu	
5.5 Ferðatími erlendis	
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8 Ferðakostnaðarnefnd	
5.9 Búferlaflutningur	
6 Aðbúnaður og hollustuhættir	15
6.1 Réttur starfsmanna	
6.2 Um vinnustaði	
6.3 Lyf og sjúkragögn	
6.4 Öryggiseftirlit	
6.5 Slysahætta	
6.6 Læknisskoðun	
7 Tryggingar	16
7.1 Slysstryggingar	
7.2 Farangurstrygging	
7.3 Persónulegir munir	

	Bls.	
8	Vinnuföt	18
8.1	Einkennis- og hlífðarföt	
9	Afleysingar	19
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
10	Endurmenntun, eftirmenntun	20
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
10.4	Vísindasjóður	
11	Stofnanabáttur og samstarfsnefndir	21
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
11.5	Sáttanefnd	
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	24
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi- og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Samráðsnefnd	
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
13	Tilhögun fæðingarorlofs	28
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður	29
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.2	Aðilar að fjölskyldu- og styrktarsjóði	
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	30
15.1	Framlag í séreignasjóð	
15.2	Gildistaka	
16	Launaseðill og félagsgjöld	31
16.1	Launaseðill	
16.2	Félagsgjöld	
17	Gildistími og samningsforsendur	32
17.1	Gildistími	
17.2	Samningsforsendur	

	Bls.
Bókanir með kjarasamningi frá 22. febrúar 2005	33
Fylgiskjöl	
1 Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006	34
2 Yfirfærsla í nýtt launakerfi 1. maí 2006	35
Yfirlýsing í tengslum við endurnýjun kjarasamninga (skoðun á vaktavinnu)	36
Viðaukar	
1 Launatafla frá 1. janúar 2007	37
2 Samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu fría	38
3 Samkomulag um trúnaðarmenn	39
4 Vísindasjóður Félags geislafræðinga – reglur	40
5 Kjaradeilusjóður Félags geislafræðinga – reglur	41
6 Siðareglur Félags geislafræðinga	42
7 Lög Félags geislafræðinga	43

MARKMIÐ OG FORSENDUR

**samkomulags fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar
og ýmissa aðildarféлага Bandalags háskólamanna hins vegar,
dags. 28. febrúar 2005**

Markmið þessa samkomulags er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Samningsaðilar sömdu 1997 um aukinn sveigjanleika launakerfisins og að færa útfærslu og framkvæmd stofnanapáttar kjarasamninga nær vettvangi. Við framkvæmdina hafa þó einkum tvö atriði valdið erfiðleikum við að ná fram samræmdri niðurstöðu innan sömu stofnunar. Annars vegar að ekki er byggt á einni launatöflu og hins vegar að gerð stofn-
anasamnings er á hendi margra stéttarféлага. Til úrbóta á þessum atriðum eru aðilar sam-
mála um að taka upp eina sameiginlega launatöflu þeirra stéttarféлага BHM sem aðild
eiga að samkomulagi þessu og að stéttarfélögin komi fram sem einn aðili gagnvart stofn-
un við útfærslu og framkvæmd stofnanapáttar kjarasamninganna.

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við marg-
breytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa
stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum
markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldurs-
þrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Kr.	Lfl.	Kr.	Lfl.	Kr.
01	200.000	07	268.019	13	359.171
02	210.000	08	281.420	14	377.130
03	220.500	09	295.491	15	395.987
04	231.525	10	310.266	16	415.786
05	243.101	11	325.779	17	436.575
06	255.256	12	342.068	18	458.404

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma

1.1.3 Launatafla skv. gr. 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

Sjá ennfremur fylgiskjal 1: Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal

tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

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

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

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1:

33,33%	kl. 17:00-24:00	mánudaga–föstudaga
45%	kl. 00:00-08:00	mánudaga–föstudaga
45%	kl. 00:00-24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90%	kl. 00:00-24:00	stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á bakvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. gr. 1.6.1.

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

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

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006	40.700 kr.
Á árinu 2007	41.800 kr.

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

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

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Sömu aðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Leita skal samþykkis stéttarfélags þegar heimildir þessar eru notaðar.

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Á fámennum stöðum, þar sem starfa 1-2 geislafræðingar, skal heimilt að semja sérstaklega um vinnutíma þeirra, greiðslu fyrir bakvaktir og annað, sem af vinnutilhögun leiðir. Samningar þessir skulu gerðir milli samningsaðila.

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, með samkomulagi milli forráðamanna stofnunar og viðkomandi starfsmanns á þann hátt að umsömdum daglegum vinnuskyldustundum sé skilað daglega á tímabilinu kl. 08:00-17:00.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi, 2.3.3.2, tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. gr. 2.3.3.1.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5-2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til upp-söfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

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

Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

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

2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannahéill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

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

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

2.4.3 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þegar sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.

2.4.5. Hlé

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

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

Sjá nánar ritið „Skipulag vinnutíma“, útgefið af samráðsnefnd um vinnutíma.

2.5 Bakvaktir og bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirætlunum yfirmanns. Um greiðslu álags fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2 og 1.6.4.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt.
20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi
27 mínútna frí jafngildir 45,00% vaktaálagi
54 mínútna frí jafngildir 90,00% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktagreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Fyrir reglubundnar bakvaktir geislafræðinga skal veita frí sem svarar mest 80 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1.200 stundir á bakvakt á ári en hlutfallslega færri daga fyrir skemmri vaktir.
- 2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.
- 2.5.7 Geislafræðingar á röntgen-, geislaeðlisfræði- og krabbameinsdeildum, skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 10 vinnudögum (80 vinnuskyldustundum) fyrir hvert ár í starfi.
- 2.5.8 Leyfi skv. gr. 2.5.5 og 2.5.7 má veita hvenær árs sem er í samráði við yfirmann en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- 2.5.9 Á sjúkrahúsum þar sem unnar eru reglubundnar bakvaktir, skal skrá er sýnir hvenær starfsmaðurinn á að gegna slíkum vöktum, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.5.10 Starfsmenn sem unnið hafa reglubundnar bakvaktir, skulu undanþegnir þeim, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.5.11 Þess skal gætt að bakvaktir skiptist sem jafnast á starfsmenn eftir starfshlutfalli.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktaskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktaskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6-12 klst. og skulu líða minnst 8 klst. milli vakta á skipulegum vaktaskiptum.
Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv. gr. 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um

að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 35 klst. samfelt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga, telst vikulegur hvíldardagur í merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, dags. 23. janúar 1997.

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

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

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

Vinnu, sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 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.

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

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

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

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

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

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

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

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00.
Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum.
Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi

greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

- 3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 229,89 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs (mat- og drykkjarvöruvísitölu) með vísitölu maímánaðar 2007 sem grunnvísitölu (197,4 stig).

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
2. heimili hans sé ekki á vinnustað
3. hann hafi aðeins hálfra klukkustundar matarhlé
4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

Fæðispeningar breytast í febrúar, maí, ágúst og nóvember.

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

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005	21.800 kr.
Á árinu 2006	22.400 kr.
Á árinu 2007	23.000 kr.
Á árinu 2008	23.600 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins.

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

4.7 Frestun orlofs

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

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

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

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

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2. Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi fyrir hvort tilvik vegna þessa óhagræðis. Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. gr. 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

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

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

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

5.9 Búferlaflutningur

5.9.1 Verði geislafræðingi sem er aðili að samningi þessum og starfað hefur í þjónustu ríkisins í 5 ár, ráðinn til starfa er gerir kröfu til að hann flytjist milli landshluta, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði. Réttur til slíkrar greiðslu vaknar að nýju 5 árum eftir að síðast var flutt.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

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

6.6 Læknisskoðun

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

7 Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	596.800 kr.
vegna slyss í starfi	596.800 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.828.100 kr.
vegna slyss í starfi	4.369.900 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	2.500.800 kr.
vegna slyss í starfi	7.131.500 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	596.800 kr.
vegna slyss í starfi	1.426.100 kr.

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

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

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

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.807.300 kr.
vegna slyss í starfi	12.683.000 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2007, 268,7 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

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

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

Bókun um skaðabótakröfur vegna líkams- eða munatjóns með samkomulagi frá 22. desember 2004:

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 um skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

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

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

7.3 Persónulegir munir

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

8 Vinnuföt

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Geislafræðingar skulu fá nauðsynleg vinnuföt og þvott á þeim sér að kostnaðarlausu.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfelt.

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Endurmenntun, framhaldsnám

- 10.1.1 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.
- 10.1.2 Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið, með samþykki stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, heldur launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 vikur á hverju ári. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

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

10.4 Vísindasjóður

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðnum er ætlað að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun háskólamanna. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa samkvæmt reglum sem aðilar setja í sameiningu. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

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

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal einn stofnanasamning á hverri stofnun við aðildarfélög BHM sem aðild eiga að samkomulagi þessu. Takist það ekki skal vísa málinu til sátta- nefndar, sbr. gr. 11.5.

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

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

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

Viðbótarmentun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

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

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

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

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

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

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

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

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

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

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

- 11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

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

11.5 Sáttanefnd

11.5.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og þau aðildarfélög Bandalags háskólamanna sem aðild eiga að samkomulagi þessu tilnefna hvort um sig þrjú fulltrúa og þrjú til vara.

11.5.2 **Hlutverk**

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

11.5.3 **Starfshættir**

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

Sjá ennfremur fylgiskjal 2: Yfirfærsla í nýtt launakerfi 1. maí 2006.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skytt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknis-rannsókna greiddur 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. 27. gr. laga nr. 117/1993, 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:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 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:

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

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

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

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

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

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

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum samkvæmt 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-, bakvakta- 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 almanaks mánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar

síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa 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 endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 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 and-

látsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álitá. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag samkvæmt reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns samkvæmt öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt samkvæmt samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
 3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins samkvæmt nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldgreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:

Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

15.2 Gildistaka

15.2.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

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

16.2 Félagsgjöld

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

17 Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 28. febrúar 2005

f.h. fjármálaráðherra
með fyrirvara um samþykki

f.h. stéttarfélaga
sem aðild eiga samkomulagi þessu
með fyrirvara um samþykki

Gunnar Björnsson (sign.)

Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)

Guðmundur H. Guðmundsson (sign.)

Elsa Friðfinnsdóttir (sign.)

Ragnheiður E. Árnadóttir (sign.)

Inga Rún Ólafsdóttir (sign.)

Ásta Lára Leósdóttir

Björn Arnar Magnússon (sign.)

Sonja María Hreiðarsdóttir (sign.)

Sigríður Björnsdóttir (sign.)

Grétar Guðmundsson (sign.)

Helga Birna Ingimundardóttir (sign.)

Sigurður Gils Björgvinsson (sign.)

Ingi Jón Hauksson (sign.)

Oddur Gunnarsson (sign.)

Ásgeir M. Kristinsson (sign.)

Hrönn Pálsdóttir (sign.)

B Ó K A N I R

með kjarasamningi fjármálaráðherra og samflots BHM-félaga

undirrituðum 28. febrúar 2005

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 2

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Bókun 3

Það er yfirlýst stefna ríkis að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að því markmiði. Með það í huga mun fjármálaráðherra láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins á samningstímabilinu.

Bókun 4

Vegna Leikarafélags Íslands.

Bókun 5

Aðilar munu sameiginlega fella samningstexta hvers félags eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið fyrir lok september 2006.

Bókun 6

Á samningstímanum munu aðilar ræða saman um framtíðarsýn á fyrirkomulagi endur- og símenntunar, bæði hvað varðar fjármögnun og veitingu leyfa.

Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006

Með upptöku nýs 1. kafla, sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,6% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gert er ráð fyrir að á samningstímabilinu verði sérhverju félagi tryggt 15% hækkun launa, þ.e. 12,75% hækkun frá upphafi samningstímabils til maí 2007 eftir að stofnanir hafa nýtt ráðrúm sitt til launaþróunar. Til að ganga úr skugga um að það gangi eftir fari fram athugun á launaþróun hvers stéttarfélags fyrir og eftir maí 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars 2007 og hin síðari í október 2007.

Fulltrúar samningsaðila þessa samkomulags komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim. Gengið skal út frá því að mæld séu meðallaun á stöðugildi í hverju stéttarfélagi.

Yfirlýsing í nýtt launakerfi 1. maí 2006

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda samkvæmt nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og samfloti/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af sáttanefnd, sbr. gr. 11.5.

Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.

3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf í kjölfar þess. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
4. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun. Frekari markmið og útfærsla þessa skal vera til umfjöllunar í sáttanefnd, sbr. gr. 11. 5.

YFIRLÝSING

í tengslum við endurnýjun kjarasamninga veturinn 2004-2005

Aðilar eru sammála um að fara í gagngera endurskoðun á málefnum vaktavinnustarfs-
manna með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag þeirra og gera vaktavinnuna
eftirsóknarverðari. Sérstaklega skal skoða kjör og lengd vinnutíma. Rannsóknir benda til
þess að vaktavinna sé meira slítandi en annað fyrirkomulag vinnu og þá er sífellt erfiðara
að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum.

Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana
fyrir augum.

Vinnuhópur skipaður fjórum fulltrúum BHM/BSRB og fjórum fulltrúum fjármálaráðherra
skili af sér tillögum til samningsaðila innan átján mánaða frá undirritun yfirlýsingarinnar.
Skulu aðilar taka afstöðu til þeirra og ákveða hvenær og með hvaða hætti þeim tillögum
sem samstaða næst um verði hrint í framkvæmd.

Reykjavík, 16. febrúar 2005

Gunnar Björnsson
(sign.)

Ögmundur Jónasson
(sign.)

Halldóra Friðjónsdóttir
(sign.)

Viðauki 1

Sameiginleg launatafla frá 1. janúar 2007

Lfl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	205.800	210.945	216.090	221.235	226.380	231.525	236.670	241.815	246.960
02	216.090	221.492	226.895	232.297	237.699	243.101	248.504	253.906	259.308
03	226.895	232.567	238.240	243.912	249.585	255.257	260.929	266.602	272.274
04	238.240	244.196	250.152	256.108	262.064	268.020	273.976	279.932	285.888
05	250.152	256.406	262.660	268.913	275.167	281.421	287.675	293.929	300.182
06	262.660	269.227	275.793	282.360	288.926	295.493	302.059	308.626	315.192
07	275.793	282.688	289.583	296.477	303.372	310.267	317.162	324.057	330.952
08	289.583	296.823	304.062	311.302	318.541	325.781	333.020	340.260	347.500
09	304.062	311.664	319.265	326.867	334.468	342.070	349.671	357.273	364.874
10	319.265	327.247	335.228	343.210	351.192	359.173	367.155	375.136	383.118
11	335.228	343.609	351.989	360.370	368.751	377.132	385.512	393.893	402.274
12	351.989	360.789	369.588	378.388	387.188	395.988	404.787	413.587	422.387
13	369.588	378.828	388.067	397.307	406.547	415.787	425.026	434.266	443.506
14	388.067	397.769	407.470	417.172	426.874	436.575	446.277	455.979	465.680
15	407.470	417.657	427.844	438.030	448.217	458.404	468.591	478.777	488.964
16	427.844	438.540	449.236	459.932	470.628	481.325	492.021	502.717	513.413
17	449.236	460.467	471.698	482.929	494.160	505.391	516.621	527.852	539.083
18	471.698	483.490	495.283	507.075	518.868	530.660	542.453	554.245	566.038

SAMKOMULAG

Félags geislafræðinga og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs um

VINNUREGLUR

um ávinnslu, töku og fyrningu fría skv. gr. 2.6.8 og 2.5.7 í kjarasamningi aðila
undirritað 5. júlí 1997

HELGIDAGAFRÍ – vinnureglur eru sem hér segir:

- 1.1 Ávinnsla helgidagafrís skv. gr. 2.6.8 miðast við almanaksárið. Að jafnaði skal miða við að frí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.
- 1.1.1 **Veikindi á ávinnslutíma**
Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
- 1.1.2 **Barnsburðar- og námsleyfi á ávinnslutíma**
Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.
- 1.2 Taka frísins miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
- 1.2.1 **Veikindi við töku frís**
Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.
- 1.3 **Framlenging töku**
Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís/vetrarfrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
- 1.3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili**
Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
- 1.3.2 **Barnsburðarleyfi á tökutímabili**
Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og barnsburðarleyfi stendur.
- 1.4 **Fyrning fría**
Helgidagafrí/vetrarfrí fyrnist ekki, sbr. tölul. 1.3 hér á undan.
- 1.5 **Starfslok**
Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu 3 mánuði.
- 1.6 **Yfirlit**
Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær frí fyrnast.

Viðauki 3

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félag geislafræðinga
gera með sér svofellt

SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

undirritað 16. desember 1992

1. gr. Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:
 - 1.1 kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
 - 1.2 kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
 - 1.3 kjörnir stjórnarmenn stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra,
 - 1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
2. gr. Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
3. gr. Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

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

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara .
4. gr. Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélag geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.

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

Vísindasjóður Félags geislafræðinga

Reglur frá 18. mars 1995, síðast breytt 1. mars 2006.

1. gr. Vísindasjóður FG er stofnaður samkvæmt 10. grein kjarasamnings félagsins frá 1. júní 1994. Sjóðurinn er fjármagnaður með framlögum vinnuveitenda sem nú nema 1,5% af föstum dagvinnulaunum starfsmanna.
2. gr. Aðilar að sjóðnum eru félagsmenn FG sem greitt er í fyrir sjóðinn, auk þeirra sem ekki er greitt fyrir en eiga inneign í sjóðnum. Stjórn FG skipar stjórn sjóðsins til tveggja ára í senn.
3. gr. Einungis sjóðsfélagar eiga rétt á styrk úr sjóðnum.
4. gr. Hver sjóðsfélagi á rétt á 90% þeirrar upphæðar sem greidd er í hans nafni. Öll framhalds- og endurmenntunarnámskeið, þátttaka á ráðstefnum og þingum verður greidd. Eftirstandandi 10% eru sameiginlegur sjóður sem félagsmenn geta sótt í til stærri verkefna, s.s. til framhaldsnáms, stærri símenntunarnámskeiða o.s.frv.
** Stjórn vísindasjóðs hefur ákveðið að fella úr gildi 10% regluna til reynslu í 3 ár með endurskoðun í huga árið 2009.*
5. gr. Úthluta skal úr sjóðnum í mars ár hvert. Umsóknir þurfa að berast fyrir **1. mars**. Hrein eign sjóðsins er til úthlutunar hverju sinni.
6. gr. Sjóðsfélögum skal tilkynnt um rétt þeirra til styrks og inneign í sjóðnum fyrir janúarlök. Umsókn um úthlutun úr vísindasjóðnum skal berast á þar til gerðu eyðublaði.
7. gr. Ef sjóðsfélagi sækir ekki um styrk reiknast honum þess árs framlag til eignar og getur hann þannig safnað inneign í 2 ár. Neyti sjóðsfélagi ekki réttar síns á þriðja ári leggst andvirði elstu inneignar við höfuðstól sjóðsins.
8. gr. Höfuðstól sem myndast í sameiginlegum sjóði (sjá 4. og 7. grein) skal úthlutað til sjóðsfélaga samkvæmt ákvörðun sjóðsstjórnar hverju sinni. Stjórn FG getur sótt um í nafni félagsins, t.d. vegna bóka- og forritakaupa o.þ.h.
9. gr. Sjóðsstjórn skal ávaxta fé sjóðsins og gæta þess að ávöxtun hans sé eins góð og kostur er hverju sinni.

Kjaradeilusjóður Félags geislafræðinga

Reglur frá 16. mars 1996

1. gr. Sjóðurinn heitir Kjaradeilusjóður Félags geislafræðinga. Heimili hans og varnarping er í Reykjavík.
2. gr. Tilgangur sjóðsins er að styrkja félagsmenn FG sem ekki geta stundað vinnu vegna kjaradeilna sem félagið er aðili að. Heimilt er einnig að greiða úr sjóðnum kostnað vegna framkvæmda verkfalls. Þó ekki venjulegan samningskostnað né þóknun fyrir verkfallsvörslu.
3. gr. Aðild að sjóðnum eiga þeir félagar FG sem félagið semur fyrir. Skulu þeir greiða gjald til sjóðsins sem ákveðið skal á aðalfundi.
4. gr. Stjórn sjóðsins skal skipuð fimm mönnum. Formaður og gjaldkeri félags eiga fast sæti í sjóðsstjórn en aðrir stjórnarmenn skulu kosnir á aðalfundi til tveggja ára í senn úr hópi þeirra félagsmanna sem FG semur fyrir. Skal einn stjórnarmaður kosinn það ár sem félagsformaður er kosinn, en tveir hitt árið. Hætti stjórnarmaður á fyrra ári kjörtímabils skal annar kosinn í hans stað á næsta aðalfundi og þá til eins árs. Varaformaður og ritari félagsins eru varamenn í sjóðsstjórn.
5. gr. Hlutverk sjóðsstjórnar er að annast vörslu og ávöxtun sjóðsins. Hún úthlutar einnig styrkjum úr honum. Jafnframt hefur hún heimild til þess að lána fé til sjóðfélaga. Fjárhagur sjóðsins skal aðskilinn frá félagssjóði FG.
6. gr. Kjörnir endurskoðendur FG skulu jafnframt vera endurskoðendur sjóðsins.
7. gr. Fundargerðir sjóðsstjórnar skal skrá í sérstaka fundargerðarbók. Auk þess skal stjórnin halda sérstaka gjörðabók, þar sem skrá skal allar styrkveitingar til félaga og ennfremur óreglubundin framlög til sjóðsins ef einhver eru.
8. gr. Rétt til styrks úr sjóðnum á sérhver aðili að honum, sem ekki getur stundað vinnu sína vegna kjaradeilu félags geislafræðinga, enda sé hann skuldlaus við félagið þegar styrkveiting fer fram og hafi greitt framlag sitt til sjóðsins. Ekki skal þó greiða styrki úr sjóðnum vegna fyrstu viku vinnustöðvunar. Þegar vinnudeila er fyrirsjáanleg skal stjórn sjóðsins gera áætlun um greiðslur úr sjóðnum og útbúa almennar reglur um úthlutun styrkja til félagsmanna. Að jafnaði skulu úthlutunarreglur ræddar á félagsfundi og leitað samþykkis hans.
9. gr. Stjórn kjaradeilusjóðs er heimilt að undangengnum tilmælum stjórnar FG að styrkja önnur stéttarfélög sem eiga í kjaradeilum.
10. gr. Verði sjóður þessi að einhverjum ástæðum að hætta störfum, skal ákvörðun um það og ráðstöfun eigna tekin á aðalfundi.
11. gr. Reglum þessum má aðeins breyta á aðalfundi.

Siðareglur Félags geislafræðinga

(Codex Ethicus)

samþykktar 19. mars 2000

Siðareglum þessum er ætlað að vekja geislafræðinga til umhugsunar um siðferðilegar og faglegar skyldur við dagleg störf, ásamt því að vera til stuðnings og aðhalds.

1. Geislafræðingur skal rækja starf sitt án manngreinarálits og sýna sjúklingi fulla virðingu sem einstaklingi.
2. Geislafræðingi ber að virða rétt sjúklings. Hann skal gæta þess að vernda rétt hans til einkalífs og líta á allar upplýsingar um hann sem trúnaðarmál.
3. Geislafræðingur skal nýta tiltækan myndgerðarbúnað í samræmi við kunnáttu sína og viðurkenndar rannsóknaraðferðir. Hann skal nota sérþekkingu sína að fremsta megni til að vernda sjúklinga, sjálfan sig, annað starfsfólk og almenning fyrir óþarfa geislun.
4. Geislafræðingur skal eftir því sem tók eru á útskýra fyrir sjúklingi eðli og framkvæmd rannsókna.
5. Geislafræðingi ber að sinna starfi sínu af vandvirkni og samviskusemi og leitast við að framkvæma svo fullkomna rannsókn sem aðstæður leyfa hverju sinni.
6. Geislafræðingur skal ávallt sýna fyllstu gætni og dómgreind í starfi og jafnan haga störfum sínum þannig að þau verði stéttinni til sóma.
7. Geislafræðingur skal byggja starf sitt á rannsóknum og aðferðum sem byggja á fræðilegum niðurstöðum og viðurkenndri reynslu.
8. Geislafræðingi ber að viðhalda faglegri þekkingu og endurnýja hana. Geislafræðingur skal láta starfsfélaga njóta góðs af reynslu sinni og líta á fræðslu sem ljúfa og sjálf-sagða skyldu.
9. Geislafræðingi ber að sýna faglega og félagslega samstöðu með öðrum geislafræðingum sem og öðrum heilbrigðisstéttum.
10. Geislafræðingi er skylt að auðsýna stéttarbróður drengskap og ber að forðast að kasta rýrð á þekkingu eða störf hans.
11. Það er skylda hvers geislafræðings að gera stjórn FG viðvart ef ástæða þykir vegna misferlis eða vanhæfni stéttarbróður í starfi. FG vísar málinu til siðanefndar félagsins ef þurfa þykir.
12. Geislafræðingur má eingöngu auglýsa starfsemi sína eftir þeim reglum sem kveðið er á um í lögum um lækningaleyfi.
13. Starfandi geislafræðingur skal vera félagi í FG, styðja það á allan hátt og efla samheldni og gildi stéttarinnar.
14. Geislafræðingur ætti ekki að gefa kost á sér til stöðu, ef FG hefur ráðið félagsmönnum frá því að sækja um hana.
15. Geislafræðingur skal virða lög og siðareglur FG og fara eftir þeim í hvívetna.

Lög Félags geislafræðinga

síðast breytt á auka-aðalfundi 18. október 2001

I. KAFLI NAFN OG TILGANGUR

1. gr. Félagið heitir Félag geislafræðinga, skammstafað FG. Heimili þess og varnarþing er í Reykjavík.
2. gr. Tilgangur félagsins er:
 1. Að semja um kaup og kjör félagsmanna.
 2. Að vernda réttindi félagsmanna.
 3. Að stuðla að aukinni menntun og endurmenntun félagsmanna.
 4. Að efla samstarf og kynni félagsmanna m.a. með fræðslu- og annarri félagsstarfsemi.
 5. Að stuðla að faglegu og stéttarlegu samstarfi við innlend og erlend samtök.
 6. Að vinna að öryggi félagsmanna á vinnustöðum.

II. KAFLI AÐILD AÐ FÉLAGINU OG ÚRSÖGN

3. gr. Rétt til aðildar að félaginu hafa:
 1. Þeir núverandi félagar sem lokið hafa námi á röntgendeild og fengið viðurkenningu þar um áður en Röntgentæknaskóli Íslands tók til starfa 1972.
 2. Þeir sem lokið hafa námi frá Röntgentæknaskóla Íslands og námsbraut í geislafræði við Tækniskóla Íslands.
 3. Þeir íslenskir ríkisborgarar sem lokið hafa tilsvarandi námi erlendis og hlotið löggildingu hérlendis.
 4. Þeir erlendir geislafræðingar sem hafa leyfi heilbrigðisyfirvalda til að starfa sem slíkir hér á landi.Rétt til aukaaðildar hafa:
 5. Íslenskir geislafræðingar búsettir erlendis hálf t.ár eða lengur.
 6. Nema á 2, 3 og 4 ári á námsbraut í geislafræði við Tækniskóla Íslands.Aukaaðild veitir öll almenn félagsréttindi nema kosningarétt til stofnana félagsins og kjörgengi. Aukafélagar sem ráðnir eru tímabundið til faglegra starfa á Íslandi njóta sömu réttinda og aðrir félagar hvað varðar stéttarfélagsmálefni.
4. gr. Inntökubeiðni skal vera skrifleg og með þeim upplýsingum sem félagsstjórn telur nauðsynlegar. Félagsstjórn lætur útbúa eyðublað fyrir inntökubeiðni. Stjórn félagsins veitir nýjum félögum inngöngu í félagið.
5. gr. Úrsögn úr félaginu skal tilkynna stjórn félagsins skriflega og telst viðkomandi genginn úr félaginu þrem mánuðum eftir að úrsögn hefur borist.

Félagsmaður sem eigi greiðir félagsgjöld í tvö ár telst hafa sagt sig úr félaginu. Úrsögn hans miðast við að félagsgjöld hafi eigi borist þrem mánuðum eftir að félagsgjald fyrir síðara árið var krafð.

Óski geislafræðingur sem gengið hefur úr félaginu með þessum hætti inngöngu í félagið að nýju, skal hann við inngöngu greiða ógreidd félagsgjöld á verðlagi þess árs sem hann gengur á ný í félagið.

Þyki sannað að félagsmaður hafi framið alvarlegt brot á lögum félagsins eða vísitandi valdið því tjóni á annan hátt, getur stjórn félagsins vikið viðkomandi úr félaginu. Félagismaður á þó rétt á, að bera ákvörðun stjórnar um brottvikningu úr félaginu undir úrskurð aðalfundar og ræður þá afl atkvæða.

III. KAFLI STJÓRN OG STJÓRNARSTÖRF

6. gr. Stjórn félagsins skipa 5 menn og tveir til vara, kosnir á aðalfundi til tveggja ára í senn. Annað hvert ár skal kjósa formann og 2 meðstjórnendur, en hitt árið tvo meðstjórnendur. Það ár sem ekki er kosið um formann skal kjósa tvo menn í varastjórn.

Formaður er kosinn sérstaklega. Á fyrsta stjórnarfundum eftir aðalfund skiptir stjórnin með sér verkum að öðru leyti og tilnefnir varaformann, bréfitara, fundarritara og gjaldkera.

7. gr. Formaður boðar stjórnarfundum eftir þörfum. Stjórnarfundur skal boðaður ef tveir stjórnarmenn óska og skal hann haldinn innan viku frá því að óskin var lögð fram. Stjórnarfundir eru lögumætir ef meirihluti stjórnar mætir og ræður afl atkvæða úrslitum.

8. gr. Stjórn félagsins fer með æðsta vald í öllum málefnum félagsins á milli aðalfunda og fylgir eftir lögum félagsins og samþykktum og er í fyrirsvari fyrir það út á við.

Stjórninni er heimilt að skipa nefndir til að vinna að ákveðnum verkefnum.

IV. KAFLI AÐALFUNDUR

9. gr. Aðalfundur FG fer með æðsta vald í öllum málefnum félagsins. Hann skal halda í mars–apríl ár hvert.

Á dagskrá aðalfundar skal vera:

1. Skýrsla stjórnar.
2. Endurskoðaðir reikningar félagsins, kynntir og bornir undir fundinn.
3. Lagabreytingar.
4. Fjárhagsáætlun stjórnar kynnt, ásamt ákvörðun um félagsgjöld.
5. Kosning stjórnar, varamanna og endurskoðenda.
6. Kosning í lögboðnar nefndir félagsins.
7. Önnur mál.

10. gr. Allir félagsmenn eiga rétt til setu á aðalfundi. Skriflegt fundarboð skal senda félagsmönnum tveim vikum fyrir aðalfund. Í aðalfundarboði skal vera:

1. Dagskrá samkvæmt lögum.
2. Tillögur um lagabreytingar ef einhverjar hafa komið fram.

Aðalfundur er löglegur ef löglega er til hans boðað.

11. gr. Tveim mánuðum fyrir aðalfund skipar stjórn félagsins uppstillingarnefnd, sem skal skipuð þrem félagsmönnum, þ.a. einum úr stjórn. Nefndin leggur fram tillögur um nýja menn í stjórn og önnur embætti sem kjósa skal í á aðalfundinum. Berist fleiri tillögur en nefndin kemur með skal fara fram leynileg, skrifleg kosning.

12. gr. Auka-aðalfundur skal kalla saman þegar stjórn þykir ástæða til eða þegar minnst 20 félagsmenn óska þess skriflega.

V. KAFLI
KJARAMÁL

13. gr. Innan félagsins starfar samninganefnd gagnvart ríki, sveitarfélögum, sjálfs-eignarstofnunum og vinnuveitendum á almennum markaði. Hlutverk samninganefndar er að annast samningsgerð fyrir viðkomandi hópa félagsmanna gagnvart vinnuveitendum. Samninganefnd skal bera nýjan kjarasamning undir atkvæðagreiðslu viðkomandi félagsmanna.
14. gr. Í samninganefnd skulu eiga sæti 4-7 fulltrúar. Í nefndinni eru 4 fulltrúar kosnir á aðalfundi félagsins og 1-3 fulltrúar viðkomandi hóps félagsmanna gagnvart vinnuveitanda.
15. gr. Félagsmenn, sem starfa hjá sama vinnuveitanda, geta kosið sérstaka samninganefnd. Ósk um sérstaka samninganefnd skal tilkynna stjórn félagsins.

VI. KAFLI
FJÁRMÁL

16. gr. Gjöld til félagsins eru tvenns konar:
- Stéttarfélagsgjöld þeirra sem félagið hefur samningsrétt fyrir, þar með talið auka-félaga skv. 3. gr., 6. lið, skulu ákveðin sem hlutfall af launum og annast félagið innheimtu þeirra mánaðarlega.
- Heimilt er að ákveða fast gjald (miðað við starfshlutfall) fyrir félagsmenn á almennum vinnumarkaði.
- Fagfélagsgjöld skulu ákveðin sem fast árgjald og ákveður stjórn félagsins hvernig þau eru innheimt. Aukafélagar (sjá 3. gr.) greiða 50% af fagfélagsgjaldi.
- Lífeyrisþegar greiða ekki félagsgjöld, en halda fullum félagsréttindum. Félagstjórn er heimilt að lækka eða fella niður félagsgjöld ef veikindi eða aðrar sérstakar ástæður eru fyrir hendi.
17. gr. Reikningsár félagsins er almanaksárið. Endurskoðaðir reikningar félagsins skulu lagðir fram á aðalfundi. Aðalfundur kýs tvo endurskoðendur og tvo til vara.

VII. KAFLI
FRÆÐSLU OG FÉLAGSMÁL

18. gr. Á aðalfundi annað hvert ár skal kjósa í eftirfarandi nefndir:
1. Í menntunarnefnd félagsins skal kjósa 6 geislafræðinga.
 2. Í ritnefnd skal kjósa 4 geislafræðinga.
 3. Í siðanefnd skal kjósa 5 geislafræðinga og 2 til vara.
- Nefndin starfi að stöðugri endurskoðun á siðareglum stéttarinnar, leiðbeini um vafaatriði og stuðli að umfjöllun meðal félagsmanna. Nefndarmenn setja sér starfsreglur og skipta með sér verkum.
19. gr. Alþjóðanefnd:
- Á aðalfundi skal kjósa 4 fulltrúa í nefnd félagsins sem ber ábyrgð á norrænum og alþjóðlegum samskiptum, svonefnda Alþjóðanefnd. Nefndin er skipuð 5 fulltrúum og er formaður félagsins sjálfkjörin(n) eða tilnefndur aðili úr stjórn í hans stað. Kjósa skal 2 fulltrúa annað hvert ár til 4 ára. Nefndarmenn kjósa formann og ritara á fyrsta fundi eftir aðalfund. Nefndin setur sér starfsreglur sem lagðar eru fyrir stjórn félagsins. Nefndin fjallar um öll fagleg mál er snúa að norrænu og alþjóðlegu samstarfi félagsins og er stjórn til ráðgjafar.

20. gr. Félagsstjórn boðar til fundar í félaginu, þegar hún sér ástæðu til. Skytt er henni að boða til fundar ef a.m.k. tíu félagsmenn æskja þess. Félagsfund skal boða með a.m.k. 1 viku fyrirvara. Fundur er lögmætur ef löglega er til hans boðað.

VIII. KAFLI MERKI FÉLAGSINS

21. gr. Merki félagsins er afhent við inngöngu í félagið. Rétt til að bera merki félagsins hafa þeir geislafræðingar sem hlotið hafa löggildingu hérlendis til geislafræðistarfa.

Merkið er eign félagsins, en ákveðin upphæð greiðist í eitt skipti fyrir öll fyrir heimild til að nota það. Við fráfall eða úrsögn ber að endursenda merkið stjórn félagsins endurgjaldslaust.

IX. KAFLI LAGABREYTINGAR

22. gr. Lögum þessum má aðeins breyta á aðalfundi sé breytingin samþykkt með tveimur þriðju hlutum atkvæða. Tillögur til lagabreytinga þurfa að berast stjórn félagsins 3 mánuðum fyrir aðalfund.

X. KAFLI GILDISTAKA

23. gr. Lög þessi öðlast þegar gildi og um leið falla úr gildi eldri lög RTÍ.