

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

**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs**

**og**

**Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands**

**Gildistími 1. febrúar 2001 til 30. apríl 2004**

## 1. Kaup

---

### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Launatölur skulu frá 1. febrúar 2001 vera samkvæmt neðangreindri töflu:

Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.
1	112.855	20	149.753	39	198.713	58	263.682
2	114.548	21	151.999	40	201.694	59	267.637
3	116.266	22	154.279	41	204.719	60	271.652
4	118.010	23	156.593	42	207.790	61	275.727
5	119.780	24	158.942	43	210.907	62	279.863
6	121.577	25	161.326	44	214.071	63	284.061
7	123.401	26	163.746	45	217.282	64	288.322
8	125.252	27	166.202	46	220.541	65	292.647
9	127.131	28	168.695	47	223.849	66	297.037
10	129.038	29	171.225	48	227.207	67	301.493
11	130.974	30	173.793	49	230.615	68	306.015
12	132.939	31	176.400	50	234.074	69	310.605
13	134.933	32	179.046	51	237.585	70	315.264
14	136.957	33	181.732	52	241.149	71	319.993
15	139.011	34	184.458	53	244.766	72	324.793
16	141.096	35	187.225	54	248.437	73	329.665
17	143.212	36	190.033	55	252.164	74	334.610
18	145.360	37	192.883	56	255.946	75	339.629
19	147.540	38	195.776	57	259.785	76	344.723

Launatölur raðast í ramma og þrep samkvæmt eftirfarandi töflu:

Lifaldur	<26 ára	26 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	1	3	5	6	7	8
A02	3	5	7	8	9	10
A03	5	7	9	10	11	12
A04	7	9	11	12	13	14
A05	9	11	13	14	15	16
A06	11	13	15	16	17	18
A07	13	15	17	18	19	20
A08	15	17	19	20	21	22
A09	17	19	21	22	23	24
A10	19	21	23	24	25	26
A11	21	23	25	26	27	28
A12	23	25	27	28	29	30
A13	25	27	29	30	31	32
A14	27	29	31	32	33	34

Lífaldur	<30 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
B01	18	19	20	21	22
B02	20	21	22	23	24
B03	22	23	24	25	26
B04	24	25	26	27	28
B05	26	27	28	29	30
B06	28	29	30	31	32
B07	30	31	32	33	34
B08	32	33	34	35	36
B09	34	35	36	37	38
B10	36	37	38	39	40
B11	38	39	40	41	42
B12	40	41	42	43	44
B13	42	43	44	45	46
B14	44	45	46	47	48
B15	46	47	48	49	50
B16	48	49	50	51	52
B17	50	51	52	53	54
B18	52	53	54	55	56
B19	54	55	56	57	58

Lífaldur	<40 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
C01	26	27	28
C02	29	30	31
C03	32	33	34
C04	35	36	37
C05	38	39	40
C06	41	42	43
C07	44	45	46
C08	47	48	49
C09	50	51	52
C10	53	54	55
C11	56	57	58
C12	59	60	61
C13	62	63	64
C14	65	66	67
C15	68	69	70
C16	71	72	73
C17	74	75	76

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. febrúar 2001 greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu:

Lífaldur	<26 ára	26 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	112.855	116.266	119.780	121.577	123.401	125.252
A02	116.266	119.780	123.401	125.252	127.131	129.038
A03	119.780	123.401	127.131	129.038	130.974	132.939
A04	123.401	127.131	130.974	132.939	134.933	136.957

<b>A05</b>	127.131	130.974	134.933	136.957	139.011	141.096
<b>A06</b>	130.974	134.933	139.011	141.096	143.212	145.360
<b>A07</b>	134.933	139.011	143.212	145.360	147.540	149.753
<b>A08</b>	139.011	143.212	147.540	149.753	151.999	154.279
<b>A09</b>	143.212	147.540	151.999	154.279	156.593	158.942
<b>A10</b>	147.540	151.999	156.593	158.942	161.326	163.746
<b>A11</b>	151.999	156.593	161.326	163.746	166.202	168.695
<b>A12</b>	156.593	161.326	166.202	168.695	171.225	173.793
<b>A13</b>	161.326	166.202	171.225	173.793	176.400	179.046
<b>A14</b>	166.202	171.225	176.400	179.046	181.732	184.458

<b>Lífaldur</b>	<b>&lt;30 ára</b>	<b>30 ára</b>	<b>35 ára</b>	<b>40 ára</b>	<b>45 ára</b>
<b>Lfl.</b>	<b>1. þrep</b>	<b>2. þrep</b>	<b>3. þrep</b>	<b>4. þrep</b>	<b>5. þrep</b>
<b>B01</b>	145.360	147.540	149.753	151.999	154.279
<b>B02</b>	149.753	151.999	154.279	156.593	158.942
<b>B03</b>	154.279	156.593	158.942	161.326	163.746
<b>B04</b>	158.942	161.326	163.746	166.202	168.695
<b>B05</b>	163.746	166.202	168.695	171.225	173.793
<b>B06</b>	168.695	171.225	173.793	176.400	179.046
<b>B07</b>	173.793	176.400	179.046	181.732	184.458
<b>B08</b>	179.046	181.732	184.458	187.225	190.033
<b>B09</b>	184.458	187.225	190.033	192.883	195.776
<b>B10</b>	190.033	192.883	195.776	198.713	201.694
<b>B11</b>	195.776	198.713	201.694	204.719	207.790
<b>B12</b>	201.694	204.719	207.790	210.907	214.071
<b>B13</b>	207.790	210.907	214.071	217.282	220.541
<b>B14</b>	214.071	217.282	220.541	223.849	227.207
<b>B15</b>	220.541	223.849	227.207	230.615	234.074
<b>B16</b>	227.207	230.615	234.074	237.585	241.149
<b>B17</b>	234.074	237.585	241.149	244.766	248.437
<b>B18</b>	241.149	244.766	248.437	252.164	255.946
<b>B19</b>	248.437	252.164	255.946	259.785	263.682

<b>Lífaldur</b>	<b>&lt;40 ára</b>	<b>40 ára</b>	<b>45 ára</b>
<b>Lfl.</b>	<b>1. þrep</b>	<b>2. þrep</b>	<b>3. þrep</b>
<b>C01</b>	163.746	166.202	168.695
<b>C02</b>	171.225	173.793	176.400
<b>C03</b>	179.046	181.732	184.458
<b>C04</b>	187.225	190.033	192.883
<b>C05</b>	195.776	198.713	201.694
<b>C06</b>	204.719	207.790	210.907
<b>C07</b>	214.071	217.282	220.541
<b>C08</b>	223.849	227.207	230.615
<b>C09</b>	234.074	237.585	241.149
<b>C10</b>	244.766	248.437	252.164
<b>C11</b>	255.946	259.785	263.682
<b>C12</b>	267.637	271.652	275.727
<b>C13</b>	279.863	284.061	288.322
<b>C14</b>	292.647	297.037	301.493
<b>C15</b>	306.015	310.605	315.264
<b>C16</b>	319.993	324.793	329.665
<b>C17</b>	334.610	339.629	344.723

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 skal hækka sem hér segir:

1. janúar 2002	3,0%
1. janúar 2003	3,0%
1. janúar 2004	1,5%

## 1.2 Launaprep

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

1. prep:	yngrri en 26 ára
2. prep:	frá 26 ára aldri
3. prep:	frá 27 ára aldri
4. prep:	frá 30 ára aldri
5. prep:	frá 35 ára aldri
6. prep:	frá 40 ára aldri

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

1. prep:	yngrri en 30 ára
2. prep:	frá 30 ára aldri
3. prep:	frá 35 ára aldri
4. prep:	frá 40 ára aldri
5. prep:	frá 45 ára aldri

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

1. prep:	yngrri en 40 ára
2. prep:	frá 40 ára aldri
3. prep:	frá 45 ára aldri

## 1.3 Skilgreiningar starfa

1.3.1 Við röðun í launaflokka skal gæta innbyrðis samræmis milli starfsmanna og þess að opinberir starfsmenn njóti sambærilegra kjara og þeir menn með svipaða menntun, sérhæfni og ábyrgð sem vinna hliðstæð störf hjá öðrum en ríki. Þá skal höfð hliðsjón af almennum afkomuhorfum þjóðarbúsins.

1.3.2 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B og C:  
Tæknifræðingur með BS - 90 eininga prófgráðu raðist ekki neðar en í launaflokk A1.

1.3.3 Launarammi A.  
Almenn Tæknifræðistörf. Starfið getur falist í almennum störfum sem eru unnin undir ábyrgð/umsjón annarra.

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

1.3.4 Launarammi B.

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

1.3.5 Launarammi C.

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Að sjá m.a. um samningsgerð vegna aðfanga, sölu og viðskipta við önnur fyrirtæki eða verktaka.

## 1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma.

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 eigi lengur en 2 mánuði.  
Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
2. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningar tilvikum.
3. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

## 1.5 Tímakaup í yfirvinnu

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

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

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

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. 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. 1.6.1.
- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

## 1.7 Desemberuppbót

- 1.7.1 Persónuuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2001 kr. 35.000  
Á árinu 2002 kr. 36.000  
Á árinu 2003 kr. 37.000

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

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

## 2. Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.

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

### 2.1.4 Frídagar.

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jól dagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12



## **2.2 Dagvinna**

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.
- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

## **2.3 Yfirvinna**

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.  
Grein þessi, 2.3.3.2, tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.1.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.

## 2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 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, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk vaktaálags.  
Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.  
Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 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.  
Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.  
Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.
- 2.4.3 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 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 þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það ekki rétt starfsmanna til dagvinnulauna auk vaktaálags.
- 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 frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

## **2.5 Bakvaktir**

- 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 fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2 og 1.6.4-1.6.5.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi en 27 mínútna frí jafngildir 45% 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 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

## **2.6 Vaktavinna**

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.5 Breytingar frá 2.6.4 eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.6.7 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 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 tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki starfsmannafélags að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Stéttarfélagið á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga samanber framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi sé þessi kostur valinn.
- 2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:  
Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup sbr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídagum og stórhátíðardögum skv. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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

- 2.6.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna 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 fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

### **3. Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti**

---

#### **3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili**

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

#### **3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu**

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### **3.3 Vinna í matar- og kaffitímum**

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

#### **3.4 Fæði og mótuneyti**

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

Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitendur greiði kostnað við rekstur mótuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 206,72 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2001 sem grunnvísitölu (177,5 stig).

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

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

3.4.3 Þar sem mótuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mótuneytisins 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 náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

### **4.2 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 2001 kr. 9.600

Á árinu 2002 kr. 9.900

Á árinu 2003 kr. 10.000

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 samfelt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### **4.3 Orlofsárið**

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

### **4.4 Sumarorlofstímabil**

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

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

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

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

#### **4.7 Frestun orlofs**

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

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

4.9.1 Launagreiðndi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð samkvæmt samkomulagi við stéttarfélag. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.



## **5. Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót**

---

### **5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi**

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitenda 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. 5.8.

### **5.3 Greiðsluháttur**

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

### **5.4 Vinnusókn og ferðir**

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

### **5.5 Ferðatími erlendis**

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:  
Sé brottför 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 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. grein 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. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, 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. 5.8.

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

## **5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað**

- 5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
  2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.
- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamlar ekki heimflutningum.
- 5.9.3 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km.gjaldi.
- 5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200

km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.

- 5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

## **5.10 Gistiaðstaða**

- 5.10.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.

## **5.11 Búferlaflutningur**

- 5.11.1 Þurfi tæknifræðingur í þjónustu vinnuveitanda sem tekur við nýju starfi, að flytjast búferlum milli starfsumdæma viðkomandi stofnunar, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði.

## **5.12 Fjarvistaruppbót**

- 5.12.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.12.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa 2 vinnudaga eða lengur á vinnustöðum í óbyggðum eða annars staðar þar sem ekki er unnt að sækja á vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 5.12.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar við unninn tíma skal greiða 1 klst. í yfirvinnu á dag frá og með 3. degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði sem uppfyllir ákvæði gr. 5.12.2 hvort heldur sem hærra er. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

## **6. Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Réttur starfsmanna**

6.1.1 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt gildandi lögum 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 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála 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	450.500 kr.
vegna slyss í starfi	900.800 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	1.380.000 kr.
vegna slyss í starfi	2.760.200 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	1.887.800 kr.
vegna slyss í starfi	4.504.500 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	450.500 kr.
vegna slyss í starfi	900.800 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggðri andast, á það sama rétt til bóta.  
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	3.628.900 kr.
-------------------------	---------------

vegna slyss í starfi 5.669.900 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í febrúar 2001, 202,8 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

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

## **7.2 Farangurstrygging**

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

## **7.3 Persónulegir munir**

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

## **7.4 Slyss á vinnustað**

7.4.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

## **8. Verkfæri og vinnuföt**

---

### **8.1 Verkfæri**

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

### **8.2 Einkennis- og hlífðarföt**

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

## **9. Afleysingar**

---

### **9.1 Staðgenglar**

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

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 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 Tæknifræðingur skal viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi. Tæknifræðingur sem unnið hefur í 4 ár hjá sama launagreiðanda og stundar framhaldsnám með samþykki stofnunar, heldur launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarakostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 mánuðir á fjögurra ára fresti. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabili

### **10.2 Launalaust leyfi**

10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á 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 Vísinda- og starfsmenntunarsjóður**

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðurinn starfar og úthlutar til félagsmanna samkvæmt reglum settum sameiginlega af aðilum. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

## **11. Stofnanapáttur og samstarfsnefndir**

---

### **11.1 Skilgreining**

11.1.1 Stofnanasamningur, í skilningi þessa kjarasamnings, er sérstakur samningur á milli stofnunar og starfsmanna hennar sem eru félagsmenn Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands, um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir annast gerð og breytingar stofnanasamninga

### **11.2 Markmið**

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi, stuðla að bættu rekstrarskipulagi, bættri nýtingu rekstrarfjármagns, skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og þar með möguleika á bættum kjörum.

11.2.3 Stofnanasamningur byggir á starfsmanna- og launastefnu stofnunar og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar og að framkvæmd hennar raski ekki þeim heildarmarkmiðum fjárlaga sem stofnuninni er gert að starfa eftir hverju sinni.

### **11.3 Gerð stofnanasamnings**

11.3.1 Á þeim stofnunum þar sem félagsmenn Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands starfa skal gera stofnanasamning. Í stofnanasamningi skal semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun starfa. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksemi og eins að þar sé fyrst og fremst verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Þetta er hægt að útfæra með tvennum hætti.

a) Annars vegar þannig að aðeins er tekið tillit til þeirra lágmarkskrafna sem gerðar eru til starfsins en síðan gert ráð fyrir mati á viðbótarþáttum og/eða forsendum sem komi þá til viðbótar við lágmarksröðun starfs.

b) Hins vegar að við röðun starfs séu lagðar til grundvallar heildarkröfur til starfsins og ekki gert ráð fyrir sérstöku mati á viðbótarþáttum og/eða forsendum til viðbótar þeirri röðun.

Í stofnanasamningi skal koma fram hvort útfærsla a eða b er notuð fyrir hvert starf/starfahóp.

11.3.2 Í stofnanasamningi er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi. Þetta á því aðeins við þar sem stofnanasamningur byggir á lágmarksröðun starfa sbr. a. lið gr. 11.3.1.

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

Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað sbr. grein 1.5.3, að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla sbr. grein 2.1.2, um matar og kaffitíma sbr. grein 3.1.2 og 3.1.5, 8.1 og 8.2.

#### **11.4 Breyttar forsendur**

11.4.1 Verði verulegar breytingar á forsendum stofnanasamnings getur hvor aðila um sig óskað eftir endurskoðun hans á vettvangi samstarfsnefndar. Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamnings skal sérstök nefnd sem skipuð er allt að 2 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. starfsmanna og stofnana, gera tillögu til samstarfsnefndar um breytingu á stofnanapætti kjarasamnings.

*Sem dæmi um verulegar breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun (skilgreiningar starfa í römmum) í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.*

11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila.

#### **11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

11.5.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 2 fulltrúa í samstarfsnefnd og 2 til vara. Ríkisbókhald annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga. Hjá þeim stofnunum sem hins vegar fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum sem tilnefndar eru á sama hátt, þó þannig að forstöðumaður tilnefni fulltrúa í nefndina.

11.5.2 Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

## **11.6 Starfshættir samstarfsnefnda**

- 11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en 8 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 röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 11.6.2 Óski annar aðilinn eftir því að kalla til ráðgjafa skulu aðilar sameiginlega kalla eftir þeim og skulu þeir tilnefndir af viðkomandi ráðherra annars vegar og stéttarfélagi hins vegar til aðstoðar í viðræðum.
- 11.6.3 Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal í samstarfsnefnd metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst það verulega að ástæða sé til að gera á þeim breytingar.
- 11.6.4 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi fulltrúi frá viðkomandi ráðuneyti annars vegar og frá stjórn Tæknifræðingafélags Íslands.

## 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 veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 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 skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

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

lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda 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 andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

## **12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

## **12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

- 12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 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 skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **12.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 12.10.1 Kaffli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 12.10.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags KTFÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar, um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna, sem undirritað var 27. nóvember 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 skv. 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 KTFÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar, um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna, sem undirritað var 27. nóvember 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 skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.
- 14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

### **14.2 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**

- 14.2.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,33% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

### **14.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 14.3.1 Kafi þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags KTFÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar, um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna, sem undirritað var 27. nóvember 2000.

## **15 Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Greiðslur í lífeyrissjóði**

- 15.1.1 Tæknifræðingar eru sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Þeim tæknifræðingum sem höfðu fyrir 1. apríl 1997 aðild að Lífeyrissjóði arkitekta og tæknifræðinga skal þó heimilt að vera áfram sjóðfélagar í þeim sjóði. Nýráðinn tæknifræðingur sem hefur verið sjóðfélagi í síðarnefnda sjóðnum eða í öðrum sambærilegum lífeyrissjóði fyrir ráðningu sína til ríkisins, skal þó hafa val um að greiða áfram í þann sjóð ef það er heimilt skv. reglum þess sjóðs. Í þeim tilvikum greiðir vinnuveitandi 6% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

### **15.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

- 15.2.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:  
Frá 1. mars 2001 skal mótfamlag vinnuveitenda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.  
Frá 1. janúar 2002 skal mótfamlag vinnuveitenda nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Framlag á grundvelli laga nr. 113/1990, um tryggingagjald, telst ekki hluti greiðslna skv. þessari grein.
---

## **16. Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **16.1 Launaseðill**

16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Einnig skal uppsafnaður fritökuréttur skv. gr. 2.4.2 koma fram á launaseðli.

### **16.2 Félagsgjöld**

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

---

### **17.1 Samningsforsendur**

17.1.1 Verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir vegna verðlagsþróunar á árunum 2002 eða 2003, er aðilum samnings þessa heimilt að segja launalið hans upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

### **17.2 Gildistími**

17.2.1 Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2001 til til 30. apríl 2004 fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Reykjavík 28. febrúar 2001

F.h. fjármálaráðherra  
með fyrirvara um samþykki

*Ásta Lára Leósdóttir (sign.)*  
*Ásgeir Kristinsson (sign.)*  
*Ragnheiður E. Árnadóttir (sign.)*  
*Arngrímur V. Angantýsson (sign.)*

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags  
Íslands með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna

*Jóhannes Benediktsson (sign.)*  
*Haraldur Sigursteinsson (sign.)*  
*Samúel S. Hreggviðsson (sign.)*  
*Óli Jón Hertervig (sign.)*

**B Ó K A N I R**  
**með kjarasamningi**  
**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**og**  
**Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands**  
**undirrituðum 28. febrúar 2001**

**Bókun 1**

Verði á næstu vikum í kjarasamningum ríkisstarfsmanna samið um verulegar breytingar á vaktaálögum, hvíldartíma, bakvöktum eða viðlíka atriðum, munu aðilar ganga frá sambærilegum atriðum í samningi þessum.

**Bókun 2**

Aðilar eru sammála um að aðlögunarsamningar þeir sem gerðir voru í kjölfar kjarasamnings Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og gildi tók 1. mars 1997 teljast stofnanasamningar.