

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

LANDSSAMBANDS SLÖKKVILÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMANNA

OG

FJÁRMÁLARÁÐHERRA F.H. RÍKISSJÓÐS

GILDIR UM SJÚKRAFUTNINGAMENN Í AÐALSTARFI

Undirritaður 8. desember. 2011

GILDISTÍMI

1. MAÍ 2011 TIL 31. MARS 2014

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

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildistími 1. maí 2011 til 31. mars 2014

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. júní 2011 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Neðangreind tafla gildir frá 1. júní 2011. Sjá launatöflur í fylgiskjali 1.

Lfl.	Byrjunarlaun	Lífaldur			
		25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
134	189.182	195.399	201.846	208.530	215.463
135	191.703	198.013	204.555	211.341	218.377
136	194.261	200.665	207.307	214.194	221.335
137	196.857	203.358	210.099	217.089	224.338
138	199.493	206.091	212.933	220.027	227.384
139	202.167	208.864	215.808	223.010	230.478
140	204.882	211.679	218.729	226.038	233.617
141	207.637	214.537	221.692	229.111	236.805
142	210.435	217.437	224.700	232.230	240.039
143	213.274	220.382	227.753	235.396	243.321
144	216.155	223.370	230.850	238.609	246.654
145	219.080	226.403	233.996	241.871	250.036
146	222.048	229.481	237.189	245.181	253.469
147	225.062	232.606	240.428	248.541	256.953
148	228.120	235.777	243.718	251.951	260.490
149	231.224	238.996	247.055	255.413	264.080
150	234.375	242.264	250.444	258.927	267.723
151	237.573	245.580	253.883	262.493	271.422
152	240.819	248.946	257.374	266.113	275.176
153	244.114	252.362	260.917	269.787	278.986
154	247.458	255.830	264.513	273.516	282.853

Taflan í heild er birt í fylgiskjali 1.

- 1.1.1.1 Fram til 30. nóvember 2011 skal fyrri kjarasamningur og launaröðun halda gildi sínu að breyttri launatöflu.

Hinn 1. desember 2011 taka önnur ákvæði þessa samnings gildi og frá þeim tíma gildi stofnanasamningur á milli stofnunar og LSS um launaröðun félagsmanna. Samhliða taki gildi ný launatafla skv. fylgiskjali 1. Nánar er fjallað um útfærslu þessara breytinga í bókun 1.

- 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. fylgiskjali 1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1.3.2012:	3,50%
1.3.2013:	3,25%

Við undirritun greiðist eingreiðsla 50.000 kr. miðað við fullt starf tímabilið mars 2011 – apríl 2011. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Hinn 1.3.2014 greiðist eingreiðsla 38.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í janúar 2014. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

- 1.2.1 Röðun starfa og mat álags

Við ákvörðun á 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.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og forsendur þeirra 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. 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri 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. 1.1.1 og 1.2.2.

1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana, þó eigi lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.

4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Nemendum við störf í námshléum.

1.5 Yfirvinnutímakaup

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanna.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00-24:00	mánudaga-fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00-24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00-08:00	mánudaga-föstudaga
55,00%	kl. 00:00-24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1, með eftirtöldum hætti:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

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

1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011	48.800 kr. sérstakt álag 15.000 kr.
Á árinu 2012	50.500 kr.
Á árinu 2013	52.100 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. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaður 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 desemberuppbót, 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 Um vinnutíma

2.1 Almenn

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 og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

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

2.1.4 Frí dagar

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 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

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 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. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram 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 gr. 2.6.7.
- 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 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því 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 tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

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

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

2.4.2

Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

2.4.3

Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1

Vaktaskipti.

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

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

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

2.4.3.2

Sérstakar aðstæður.

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

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

2.4.3.3

Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.

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

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

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 **Fritökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einkorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.**

Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.**

Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.**

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.**

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 **Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli.**

Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 **Fritaka.**

Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að

veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.**

Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.**

Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrmist ekki.

2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**

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

2.5 **Bakvaktir, bakvaktafrí**

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

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

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

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

2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.

2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 **Vaktavinna**

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

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 skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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

- 2.6.3 Við samningu vaktsskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 8-13 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Fella skal samvistartíma við vaktaskipti inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktsskrá 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 merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktsskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

Þó skal útreikningur á 25 mínútna ákvæðinu vera óbreyttur frá fyrri samningi á gildistíma þessa samnings.

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. 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 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.

Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

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

- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., 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. 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 tveir kaffitímar, 15 mín. og 20 mín., 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 vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 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 kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitíma

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 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 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (194,3 stig).

Frá 1. mars 2012 bætist við kafla 3.4 ný grein sem verður gr. 3.4.3 og hljóðar svo:

- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.

Frá 1. júní 2011 bætist við kafla 3.4 ný grein sem verður gr. 3.4.4 og hljóðar svo:

- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.5 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði tilnefna tvo trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.
- 3.4.6 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 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. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri, fær 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 skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.2.2 Orlofsuppbót

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011	26.900 kr. sérstakt álag 10.000 kr.
Á árinu 2012	27.800 kr.
Á árinu 2013	28.700 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 samfellt 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 Sumarorlofstími

- 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 komið við vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. 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 starfsmanna og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Nema sérstakar ástæður hamli, skal yfirmaður að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast.

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.

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. 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.
- 4.7.3 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð LSS. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum starfsmanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

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

5.2 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. 5.7.

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 að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.7 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.7.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó eigi 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.
- 5.7.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.7.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Gistiaðstaða

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

5.10 Fjarvistaruppbót

- 5.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða þrjár stundir í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 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.

6.7 Líkamsrækt

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

6.8 Heilsufarsstefna

6.8.1 Starfsmenn skulu sinna líkamsrækt og fara reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf.

Heilsueftirliti og þrek- og styrkpróf skulu vera í samræmi við þá heilsufarsstefnu og útfærslu þrekprófa sem tíðkast fyrir sjúkraflutningamenn. Samanber þá útfærslu sem LSS leggur fram með þessum samningi (sjá fylgiskjal 3).

7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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	854.400 kr.
vegna slyss í starfi	854.400 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	2.617.100 kr.
vegna slyss í starfi	6.255.900 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	3.580.100 kr.
vegna slyss í starfi	10.209.300 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	854.400 kr.
vegna slyss í starfi	2.041.600 kr.

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

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

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

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	6.882.000 kr.
vegna slyss í starfi	18.156.700 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 október 2011, 384,6 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.
- 7.1.6 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

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.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.
- 8.1.2 Boðtæki hvers konar sem reynast kunna nauðsynleg, þ.m.t farsímar skulu lögð til af vinnuveitanda og hann standi straum af rekstri þeirra í þessum tilgangi.

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 skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. 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 Stofnun skal semja nánar við LSS um útfærslu á reglum skv. 8.2 og breytingar á þeim. (Sbr. nógildandi reglur í fylgiskjal x, Samkomulag um fatamál dagsett 17.12. 2007.)

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanni laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hann hafi gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 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 skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

10.1.1 Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, skal halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla. Gengið skal frá almennri umgjörð símenntunar- og starfsþróunaráætlunar fyrir sjúkraflutningamenn (þ.m.t. EMT-I og EMT-P) í stofnanasamningi.

10.1.2 Starfsmaður, sem með samþykki stofnunar stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyrvalda, haldi föstum launum með fullu vaktálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

Heimilt er að veita starfsmanni, sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum. Eins er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuðum á hverjum 10 starfsárum og allt að 9 mánuðum á hverjum 15 starfsárum. Þó er heimilt að veita starfsmanni 9 mánaða leyfi eftir 12 ára starf. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnur hann sér ekki rétt til námsleyfis.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,33% af heildarlaunum félaga í LSS.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 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 stéttarfélags/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.

Einnig 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.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrri aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Röðun starfa

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á 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.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfs eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

11.3.2 Persónubundnir þættir

Heimilt er að semja um persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

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

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t. d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 Tímabundnir þættir

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

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

11.4 Breyttar forsendur

11.4.1 Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamningsins og hafa þar af leiðandi ekki eigin samstarfsnefnd, skal sérstök nefnd sem skipuð er allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun, gera samning, um breytingu á stofnanþætti, sem háður er staðfestingu samstarfsnefndar.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun (skilgreiningar starfa) 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, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og LSS.

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu LSS. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

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 samstarfsnefndarfundum 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 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.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkyningar, 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 almanaxsdögum, 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 framantallinn 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 ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta 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 almanaxsmánuði 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 almanaxsmánuðina. 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 tímallengd 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 lækni 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 ný49. gr. lög 100 / 2007

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. 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 skv. samkomulagi þessu.

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 tilheyrð 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.

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs BSRB

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.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

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

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim 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 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14.5 Starfsendurhæfingarsjóður

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

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 sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

- 17.1.1 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, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

17.2 Félagsgjöld

- 17.2.1 Nú óskar LSS þess að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

18 Félagsmálefni

18.1 Félagsmálefni

18.1.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu ríkisins, sem gegna störfum á samningsviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986 og í samræmi við 2. lið yfirlýsingar fjármálaráðherra frá 3. september 1982.

18.1.2 Öll ákvæði persónulegra sérsamninga stofnana við félagsmenn LSS sem fela í sér skerðingu á kjörum sem starfsmönnum ber skv. lögum, reglugerðum og kjarasamningi skulu ógild.

Óheimilt er að gera samninga sem fela í sér slíka skerðingu lögbundinna eða umsaminna réttinda.

19 Gildistími og forsendur sammingsins

19.1 Gildistími sammingsins

19.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Samningsforsendur

19.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma sammings þessa, skal aðilum heimilt að segja launalið sammingsins 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, 8. desember 2011

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

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

BÓKANIR

með kjarasamningi
fjármálaráðherra og LSS
undirrituðum 8. desember 2011

Bókun 1

Þar sem aðilar hyggjast taka mið af þeim breytingum sem verða á kjörum fyrir sambærileg störf hjá sveitarfélögum við gerð stofnanasamnings er nauðsynlegt að þær breytingar verði komnar fram áður en stofnanasamningur er fullgerður. Þær breytingar sem af því leiða skulu engu að síður gilda frá 1. desember 2011. Hugsanlega verður launatöflu sem gilda á frá þeim tíma hikað til ef aðilar meta það nauðsynlegt.

Bókun 2

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

Bókun 3

Skilgreiningar á viðbragðstíma og vinna við endurskipulag heilbrigðisþjónustu innan stjórnkerfisins getur haft áhrif á t.d. kröfur vegna bakvakt skv. kafla 2. 5. Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með þeirri vinnu og hugsanlega breyta ákvæðum kjarasamningsins ef þörf krefur.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að útkljá nokkur deiluatríði með þeim hætti að starfsmenn í fullu starfi fái greiddar tvær eingreiðslur að upphæð 30.000 kr. hvora. Þær komi til greiðslu 2012 sú fyrri og 2013 sú seinni. Þann 1. febrúar hvort ár. Greiðslurnar verði hlutfallslegar eftir starfshlutfalli og starfstíma mánuðina október til desember næst á undan.

Bókun 5

Sá hluti trygginga sem starfsmenn nutu skv. kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga skal halda sér hvað varðar líftryggingar. Það gildi a.m.k. þar til 7. kafli kjarasamninga ríkisins hefur verið endurskoðaður. Því gildir að starfsmenn skulu líftryggðir. Líftryggingarfjárhæð verði kr. 4.120.631 en lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri eða þegar hann lætur af störfum. Tilgreind fjárhæð gildir fyrir tímabilið 1. janúar 2011 til 30. júní 2011. Fjárhæðin breytist samkvæmt gr. 7.1.4.

Bókun 6

Við upphaf gerðar stofnanasamnings munu aðilar sameiginlega leggja áherslu á að starflýsingar verði gerðar og að þær falli að faglegum grundvelli starfanna.

FYLGISKJAL 1

með kjarasamningi
fjármálaráðherra og LSS
undirrituðum 8. desember 2011

Launatöflur skv. gr. 1.1.1 og 1.1.3

Gildir frá 1. júní 2011 til 30. nóvember 2011.

Lfl.	Byrjunarlaun	Lífaldur			
		25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
134	189.182	195.399	201.846	208.530	215.463
135	191.703	198.013	204.555	211.341	218.377
136	194.261	200.665	207.307	214.194	221.335
137	196.857	203.358	210.099	217.089	224.338
138	199.493	206.091	212.933	220.027	227.384
139	202.167	208.864	215.808	223.010	230.478
140	204.882	211.679	218.729	226.038	233.617
141	207.637	214.537	221.692	229.111	236.805
142	210.435	217.437	224.700	232.230	240.039
143	213.274	220.382	227.753	235.396	243.321
144	216.155	223.370	230.850	238.609	246.654
145	219.080	226.403	233.996	241.871	250.036
146	222.048	229.481	237.189	245.181	253.469
147	225.062	232.606	240.428	248.541	256.953
148	228.120	235.777	243.718	251.951	260.490
149	231.224	238.996	247.055	255.413	264.080
150	234.375	242.264	250.444	258.927	267.723
151	237.573	245.580	253.883	262.493	271.422
152	240.819	248.946	257.374	266.113	275.176
153	244.114	252.362	260.917	269.787	278.986
154	247.458	255.830	264.513	273.516	282.853
155	250.852	259.350	268.163	277.301	286.778
156	254.297	262.923	271.867	281.144	290.762
157	257.794	266.549	275.628	285.043	294.806
158	261.343	270.230	279.445	289.001	298.910
159	264.946	273.966	283.319	293.018	303.077
160	268.603	277.757	287.252	297.096	307.305
161	272.314	281.606	291.242	301.235	311.597
162	276.081	285.513	295.293	305.436	315.954
163	279.905	289.478	299.406	309.700	320.375
164	283.786	293.502	303.579	314.027	324.863
165	287.725	297.588	307.814	318.421	329.419
166	291.723	301.734	312.115	322.879	334.043
167	295.781	305.942	316.479	327.405	338.735

168	299.901	310.213	320.908	331.998	343.498
169	304.081	314.549	325.405	336.661	348.334
170	308.325	318.949	329.968	341.393	353.241
171	312.633	323.417	334.600	346.197	358.223
172	317.004	327.950	339.300	351.072	363.278
173	321.442	332.552	344.073	356.020	368.410
174	325.946	337.223	348.916	361.043	373.618
175	330.517	341.963	353.833	366.141	378.904
176	335.158	346.776	358.822	371.315	384.270
177	339.868	351.659	363.887	376.568	389.717
178	344.648	356.616	369.028	381.899	395.245
179	349.500	361.648	374.246	387.310	400.856
180	354.425	366.755	379.541	392.801	406.552
181	359.424	371.939	384.917	398.376	412.332
182	364.497	377.200	390.373	404.034	418.199
183	369.648	382.541	395.911	409.777	424.155
184	374.874	387.962	401.532	415.606	430.200
185	380.180	393.463	407.238	421.522	436.335
186	385.565	399.048	413.029	427.528	442.563
187	391.031	404.715	418.906	433.623	448.883
188	396.579	410.468	424.872	439.809	455.299
189	402.210	416.308	430.928	446.089	461.811
190	407.926	422.236	437.074	452.463	468.421
191	413.727	428.252	443.314	458.933	475.129
192	419.615	434.357	449.646	465.498	481.939
193	425.592	440.555	456.073	472.164	488.850
194	431.658	446.846	462.596	478.929	495.865
195	437.815	453.230	469.218	485.795	502.986
196	444.065	459.712	475.938	492.764	510.213
197	450.408	466.290	482.759	499.838	517.548
198	456.847	472.967	489.683	507.018	524.994
199	463.382	479.743	496.711	514.305	532.552
200	470.010	486.618	503.839	521.698	539.748

Launatafla sem lögð verður til grundvallar frá 1. desember 2011.

Lfl.	þrep								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	186.159	190.813	195.467	200.121	204.775	209.429	214.083	218.737	223.391
2	190.932	195.706	200.479	205.252	210.026	214.799	219.572	224.346	229.119
3	195.828	200.724	205.619	210.515	215.411	220.307	225.202	230.098	234.994
4	200.849	205.871	210.892	215.913	220.934	225.955	230.977	235.998	241.019
5	205.999	211.149	216.299	221.449	226.599	231.749	236.899	242.049	247.199
6	211.281	216.563	221.845	227.127	232.409	237.691	242.974	248.256	253.538
7	216.699	222.116	227.534	232.951	238.369	243.786	249.204	254.621	260.039
8	222.255	227.812	233.368	238.924	244.481	250.037	255.593	261.150	266.706
9	227.954	233.653	239.352	245.051	250.749	256.448	262.147	267.846	273.545
10	233.799	239.644	245.489	251.334	257.179	263.024	268.869	274.714	280.559
11	239.644	245.635	251.626	257.617	263.608	269.599	275.591	281.582	287.573
12	245.635	251.776	257.917	264.058	270.199	276.339	282.480	288.621	294.762
13	251.776	258.070	264.365	270.659	276.954	283.248	289.542	295.837	302.131
14	258.070	264.522	270.974	277.426	283.877	290.329	296.781	303.233	309.684
15	264.522	271.135	277.748	284.361	290.974	297.587	304.200	310.813	317.427
16	271.135	277.914	284.692	291.470	298.249	305.027	311.805	318.584	325.362
17	277.914	284.861	291.809	298.757	305.705	312.653	319.601	326.548	333.496
18	284.861	291.983	299.104	306.226	313.348	320.469	327.591	334.712	341.834
19	291.983	299.282	306.582	313.882	321.181	328.481	335.780	343.080	350.379
20	299.282	306.765	314.247	321.729	329.211	336.693	344.175	351.657	359.139
21	306.765	314.434	322.103	329.772	337.441	345.110	352.779	360.448	368.117
22	314.434	322.295	330.155	338.016	345.877	353.738	361.599	369.460	377.320
23	322.295	330.352	338.409	346.467	354.524	362.581	370.639	378.696	386.753
24	330.352	338.611	346.869	355.128	363.387	371.646	379.905	388.163	396.422
25	338.611	347.076	355.541	364.006	372.472	380.937	389.402	397.868	406.333

FYLGISKJAL 2

með kjarasamningi
fjármálaráðherra og LSS
undirrituðum 8. desember 2011

Heilbrigðisstofnun Suðurlands og Deild LSS hjá HSu.

Samkomulag um fatamál.

Deild LSS hjá HSu og Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSu) gera með sér þetta samkomulag um fatamál sjúkraflutningamanna á Selfossi. Samkomulagið nær til þeirra sjúkraflutningamanna sem teljast til deildar sjúkraflutningamanna LSS hjá HSu og starfa þar í aðalstarfi.

1. Sameiginleg viljayfirlýsing.

Í ljósi þess að HSu er nýlega tekin við rekstri sjúkraflutninga í núverandi mynd er það vilji beggja aðila sem að þessu samkomulagi standa að vinna saman að fatamálum. Er það vilji beggja að á komandi árum verði fatamál sjúkraflutningamanna eins og þekkist hjá öðrum sem vinna sambærileg störf, t.d. slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn hjá Slökkviliði Höfuðborgarsvæðisins og slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn hjá Slökkviliði Akureyrar.

Til að auka svigrúmið í því ferli sem framundan er verður ekki ákveðin gildistími á samkomulagi þessu heldur mun það gilda þar til báðir aðilar telja tíma til kominn að endurskoða þetta samkomulag. Þá verði leitast við að fara yfir stöðuna árlega þar til báðir aðilar treysta sér að útbúa samkomulag sem hafi einhvern ákveðin gildistíma.

2. Fataúthlutun.

Hér að neðan er fjögurra ára áætlun sem báðir aðilar samkomulagsins hafa samþykkt sem fataúthlutun. Fataúthlutun 2008 mun fylgja þessari áætlun og byrjar á þriðja ári eins og taflan greinir á um.

	1. ár	2. ár	3. ár	4. ár	Úthlutun
Powerstrech buxur	1	0	1	0	Haust
Powerstrech peysa	1	1	1	1	Haust
Flíspeysa	1	0	1	0	Haust
Brage Úlpa	1	0	0	0	Haust
Brage buxur	1	0	0	0	Haust
Skór	1	0	1	0	Haust
Mittisbuxur	2	1	1	1	Vor
Jakki og buxur eða samfestingur	1	1	1	1	Vor
Skyrtur	4	4	4	4	Vor

Báðir aðilar hafa sameiginlegan skilning á því að taflan geti ekki verið algild þar sem ekki er ljóst með endingartíma á öllum fatnaði sem er í töflunni. Ef fatnaður endist lengur en áætluð úthlutun gefur til kynna, má fresta úthlutun þess fatnaðar og tekið verður tillit til þess í endurskoðun á þessu samkomulagi.

Ef föt skemmast eða eru slitin, áður en taflan gerir ráð fyrir endurnýjun, þá vísast í fatareglugerð sem fylgir með þessu samkomulagi (Kafli 4).

Úthlutun fatnaðar verður að minnsta kosti í tveimur hlutum, vor og haust. Þá má HSu skipta úthlutun enn frekar niður eftir þörfum. Hins vegar skal vorúthlutun ljúka fyrir lok apríl ár hvert að því gefnu að birgjar geti útvegað fötin, haust úthlutun skal ljúka fyrir lok nóvember ár hver að því gefnu að birgjar geti útvegað föt. Þá skal HSu alltaf leitast við að ljúka við pantanir tímanlega þannig að þessar lokadagsetningar geti staðist.

3. Fatareglur

Aðilar þeir sem að samkomulagi þessu standa leggja til að eftirfarandi fatareglugerð. Reglurnar eru unnar í samvinnu beggja aðila og eru til þess ætlaðar að hagsmunir bæði HSu sem og sjúkraflutningamanna sé gætt.

Reglur um notkun á fatnaði sjúkraflutningamanna í Árnassýslu

1. Einkennisfatnaður er eign HSu og mönnum ber að skila honum þegar þeir hætta störfum eða ef fatnaður skemmist og verður ónothæfur.
 - a. Einkennisfatnaður eru öll föt sem HSu útvegar sjúkraflutningamönnum
2. Sjúkraflutningamenn skulu klæðast einkennisfatnaði við störf sín og gæta þess að vera snyrtilegir til fara og snyrta skegg sitt og hár.
 - a. Gæta skal þess að fatnaðurinn sé ávallt í sem bestu ásigkomulagi og skulu sjúkraflutningamenn sjá til þess að hann sé hreinn og órifinn.
3. Sjúkraflutningamenn skulu klæðast hlífðarfatnaði við störf sín.
 - a. Hlífðarfatnaður er samfestingur, einkennisbuxur, mittisjakki, hlífðarúlpá, hlífðarbuxur og skór. Hlífðarfatnaður er samsetning af þessum fatnaði.
 - b. Í störfum innandyra stofnunar Hsu er heimilt að klæðast einkennisbuxum og svörtum einkennisbol, einkennisskyrtu eða einkennisflíspeysu.
4. Innan undir hlífðarfatnaði skulu menn klæðast einkennisbuxum og einkennisbol eða einkennisskyrtu. Því til viðbótar geta menn klæðst svartri rúllukragapeysu og/eða einkennisflíspeysu.
5. Heimilt er að klæðast hlífðarúlpu yfir samfestinginn.
6. Á sérlega sólríkum og heitum dögum er heimilt að vera í einkennisbol eingöngu, innan sjúkrabifreiðar og vesti utan sjúkrabifreiðar.
 - a. Á slysvettvangi er þó skylt að nota hlífðarfatnað.
7. Algjörlega óheimilt er að klæðast hlífðarfatnaði á leið í og/eða úr vinnu.
8. Einungis má klæðast einkennisfatnaði við störf innan HSu eða á námskeiðum á vegum HSu.
 - a. Heimilt er að klæðast einkennisfatnaði öðrum en hlífðarfatnaði á bakvaktartíma þar sem sá tími telst ekki til frítíma. Einnig er heimilt að klæðast einkennisfatnaði öðrum en hlífðarfatnaði til eða frá vinnu.

9. Í lok vaktar / vaktatarna skal ganga frá hlífðarfatnaði. Hlífðarfatnaður skal alltaf vera til taks í bækistöð sjúkraflutninga.
 - a. Undartekning frá þessu er ef hlífðarfatnaður er í þvotti eða viðgerð.
10. Sérstaklega skal gengið eftir réttindamerkjum sem saumuð eru á einkennisfatnað, þau skulu tekin af viðkomandi fatnaði og komið til umsjónarmanns sjúkraflutninga.

Gildistími

Samkomulag þetta mun taka gildi frá undirritun. Eins og fram kemur í sameiginlegri viljayfirlýsingu þá hefur samkomulagið engan sérstakan gildistíma heldur munu aðilar samkomulagsins stefna á endurskoðun að ári. Þetta samkomulag verður í gildi þar til næsta endurskoðun fer fram og nýtt samkomulag verður samþykkt eða ef fram koma ákvæði í samningi milli Samninganefndar ríkisins og LSS sem ganga lengra en þetta samkomulag.

Selfoss, 17. desember 2007

Ármann Höskuldsson

Umsjónarmaður sjúkraflutning

Einar Örn Arnarsson

Formaður Deildar LSS hjá HSu

FYLGISKJAL 3

með kjarasamningi
fjármálaráðherra og LSS
undirrituðum 8. desember 2011

Sérstakt þrek-/styrkálag

Sérstakt þrekálag skal greitt þeim sem standast umsamin þrekpróf.

Þrekálagið er föst krónutala, sem greiðist í tólf mánuði. Að þeim tíma liðnum er prófið þreytt að nýju. Á hana reiknast ekki orlof og hún tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1. og tekur breytingum sem hér segir:

- Frá 1. desember 2011: kr. 10.359
- Frá 1. mars 2012: kr. 10.728
- Frá 1. mars 2013: kr. 11.313
- Frá 1. mars 2014: kr. 11.664

Frá 1. júní 2011 til 1. desember 2011 gilda ákvæði gr. 1.9 í fyrri kjarasamningi og verða sem hér segir:

- Þrekpróf 1: kr. 9.387
- Þrekpróf 2: kr. 13.038
- Þrekpróf 3: kr. 15.645

Um framkvæmd þrek-/styrkprófa

Eftirfarandi er heilsufarsstefna Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna. Stefnan er í samræmi við þær stefnur sem sveitarfélög hafa samið um við landssambandið og innihalda m.a. útfærslu styrktar- og þrekprófa og ákvæði um framkvæmd þeirra. Að því leyti er hún nauðsynlegur hluti kjarasamningsins, en að öðru leyti þarf stofnun að samþykkja hana og tengja sinni starfsmannastefnu. Þeirri vinnu skal ljúka samhliða gerð stofnanasamnings.

Heilsufarsstefna LSS

fyrir sjúkraflutningsmenn hjá heilbrigðisstofnunum

1. Inngangur

Vinnuveitandi styður starfsmenn í því að vera í góðu líkamlegu og andlegu ástandi. Í þeim efnum lætur vinnuveitandi starfsmönnum sínum í té aðgangskort að líkamsræktarstöð, sundkort og ef mögulegt er aðstaða til líkamsæfinga á öllum starfsstöðvum. Þá er innan vinnustaðar fagfólk til að sjá um að styðja og styrkja starfsmenn og samið er við fyrirtæki um trúnaðarlækniþjónustu. Sum störf innan starfsviðs sjúkraflutningamanna krefjast mikillar þjálfunar og líkamsburða en önnur minni. Það er hins vegar allra hagur að allir starfsmenn sinni líkamsrækt og fari reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf.

Allir starfsmenn skulu einu sinni á 12 mánaða tímabili, hámark 14 mánaða, gangast undir læknisskoðun hjá trúnaðarlækni. Auk almennrar læknisskoðunar skulu starfsmenn fara reglulega í hjartarannsókn, áreynslupróf á þrekhljóli og hjartalínurit. Tíðni áreynsluprófs og hjartalínurits er miðað við aldur.

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

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

Þrekprófi er skipt í þrjá hluta og fá menn greitt þrekálag miðað við þá hluta sem menn geta lokið við.

1. Almenn þrekpróf
2. Göngupróf á bretti
3. Styrktarpróf
4. Upphíffingar
5. Hjólpróf

2. Læknisskoðanir

2.1 Helstu hlutverk trúnaðarlæknis

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

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

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

Mikilvægt er að trúnaðarlæknir greini yfirmönnum liðsins strax frá því ef einhver starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og getur ekki starfað sem sjúkraflutningamaður.

2.2 Regluleg læknisskoðun

Starfsmenn skulu gangast undir læknisskoðun einu sinni á 12 mánaða tímabili, að hámarki 14 mánaða, hjá trúnaðarlækni vinnuveitanda. Nýliðar skulu gangast undir læknisskoðun trúnaðarlæknis áður en þeir hefja störf, í allra síðasta lagi áður en reynsluráðningu lýkur, en hún er sex mánuðir.

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

2.3 Læknisskoðun starfsmanna

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

1. Hjartarannsókn, hjartalínurit og áreynslupróf. Taka skal hjartalínurit í hvíld, einkum m.t.t. hjartavöðvasjúkdóms, cardiomyopathia, og skal blóðþrýstingur vera undir 160/90 mmHg.
2. Blásturspróf. Gera þarf einfalt öndunarpróf (SpiroStar Dx (Spiro2000) frá Medikro eða Vitallograph) og skulu niðurstöður vera innan eðlilegra marka að teknu tilliti til aldurs og kyns.
3. Lungnarannsókn. Taka skal röntgenmyndir og myndgreina lungu stöku sinnum.
4. Heyrnarmæling.
5. Sjónpróf.
6. Blóðprufur/ -rannsókn.
7. Þvagprufur/ -rannsókn.
8. Sýklarannsókn.
9. Berklapróf.
10. Kólesterólmælingar.
11. Sjúkdómar í vöðvum, beinum og liðum.
12. Sjúkdómar í taugakerfi.
13. Sykursýki.
14. Geðtruflanir.
15. Lyf.
16. Fíkn og lyfjamisnotkun.

17. Bólusetningar og mótefnamælingar af öllu tagi, s.s við influensu, lungnabólgu, lifrabólgu A – B/D, mænusótt, mislingum, hettusótt, rauðum hundum, stífkrampa og barnaveiki svo eitthvað sé nefnt. Tíðni samkvæmt skilgreindu ferli í samvinnu við trúnaðarlækni.

18. Útgáfa ýmissa vottorða.

19. Fara yfir og fylgjast með heilsufarssögu starfsmanna: Sjúkrasaga er skráð og er það einkum mikilvægt í upphafi. Þar er leitað eftir ákveðnum sjúkdómum sem sumir geta leitt til útilokunar frá starfi á borð við hjarta-, æða- og lungnasjúkdóma. Einnig er sálrænt ástand metið, svo sem innilokunarkennd, geðsjúkdómar eins og þunglyndi, flogaveiki, lyfjameðferð. Þá þarf að kanna lífsstíl viðkomandi m.t.t. reykinga, alkóhólneyslu, notkunar ávanabindandi efna og vaxtarörvandi efna og lyfja. Gerð er almenn og ítarleg líkamsskoðun.

2.4 Tíðni skoðana

Sjúkraflutningamenn skulu fara í læknisskoðun að minnsta kosti á tveggja ára fresti. Þó getur trúnaðarlæknir ákveðið að skoða einstaka sjúkraflutningamenn oftar telji hann þess þörf. Yfirmenn geta einnig farið fram á læknisskoðun yfir sjúkraflutningamönnum sem hann telur þess þurfa, gerir hann það í samráði við trúnaðarlækni og viðkomandi starfsmann.

2.5 Framkvæmd læknisskoðunar

Trúnaðarlæknir vinnuveitanda sér um læknisskoðanir starfsmanna.

2.6 Niðurstaða læknisskoðunar

Trúnaðarlæknir fyllir út þar til gert eyðublað eftir hverja læknisskoðun starfsmanns sem skal berast yfirmönnum. Á eyðublaðinu kemur fram hvort starfsmaður hafi staðist læknisskoðunina eða ekki og hvaða störfum hann sé hæfur til að sinna.

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

Öll samskipti trúnaðarlæknis við starfsmenn eru trúnaðarmál skv. þeim reglum sem um það gilda. Yfirmenn fá þó upplýsingar um það hvort starfsmaður hafi staðist læknisskoðun eða ekki. Jafnframt upplýsir trúnaðarlæknir um ástæðu þess ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og möguleika hans til að ná því og þá á hvaða tíma. Slíkt skal gert með vitund og í samráði við starfsmanninn og helst að honum viðstöddum. Jafnframt skal skoðað hvort og hvaða möguleika vinnuveitandi hefur til að koma til móts við eða aðstoða starfsmanninn.

Ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun í þriðja skiptið skal viðkomandi fara í ferli með yfirmönnum, trúnaðarlækni og þjálfara. Hann skal jafnframt færast yfir í dagvinnu þar til hann stenst læknisskoðun.

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

2.7 Lengri veikindi, starfshæfnisvottorð

Starfsmaður sem hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa í samfelld 1 mánuð eða lengur má ekki hefja starf að nýju nema trúnaðarlæknir votti að heilsa hans leyfi það með svokölluðu starfshæfnisvottorði.

2.8 Léttari vinna í veikindum

Starfsmaður sem er í veikindaleyfi má ekki sinna vinnu annars staðar á meðan á veikindaleyfi stendur. Starfsmaður skal ávallt fara í léttari störf við fyrsta tækifæri, nema trúnaðarlæknir telji það hamla bata. Ef trúnaðarlæknir telur að viðkomandi starfsmaður geti ekki sinnt léttari störfum í dagvinnu þarf hann að gera það skriflega.

2.9 Boðun í læknisskoðun

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

2.10 Veikindi og slys

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

Mikilvægt er að tryggja allt ferli í sambandi við veikindi eða vinnuslys sem hægt er að rekja til vinnu starfsmanna hjá vinnuveitanda. Það á jafnt við um ferlið gagnvart lækniþjónustu og tilkynningaskyldu til vinnueftirlits og annara.

3. Þrekpróf

Til þess að standast þrekkröfur þurfa sjúkraflutningamenn að ná amk „gott“ í hverri grein fyrir sig. Prófið skal hefjast á hlaupi á hlaupabretti og síðan framkvæmt í þeirri röð sem þetta skjal sýnir.

Ef sjúkraflutningamenn eru með áverka sem hindar þá í að hlaupa, geta þeir fengið að synda 600m samkv. neðangreindu í stað hlaupa. Þeir sem eru 50 ára og eldri geta valið um hlaup eða sund.

Þeir sem taka prófið sem þrekpróf vegna ráðningar í stöðu sjúkraflutningamanns hafa ekki val um að taka sund fram yfir hlaup.

2000 METRA HLAUP

Karlar	Nokkuð Gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	12:44-10:00	9:59-9:15	<09:15 mín
30-39 ára	14:44-11:45	11:44-10:00	<10:00 mín
40-49 ára	17:44-14:15	14:14-11:45	<11:45 mín
50-59 ára	18:29-17:00	16:59-12:15	<12:15 mín
60-65 ára	19:44-18:30	18:29-15:30	<15:30 mín

Konur	Nokkuð Gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	14:14-11:45	11:44-10:00	<10:00 mín
30-39 ára	16:59-13:45	13:44-11:15	<11:15 mín
40-49 ára	18:29-16:15	16:14-12:45	<12:45 mín
50-59 ára	19:44-18:30	18:29-14:45	<14:45 mín
60-65 ára	20:59-19:45	19:44-17:45	<17:45 mín

600 METRA SUND

Aldur	Nokkuð gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	14:59-14:29	14:30-14:00	<14:00 mín
30-39 ára	15:59-15:29	15:30-15:00	<15:00 mín
40-49 ára	16:59-16:29	16:30-16:00	<16:00 mín
50-59 ára	17:59-17:29	17:30-17:00	<17:00 mín
60-65 ára	18:59-18:29	18:30-18:00	<18:00 mín

3.1 BEKKPRESSA

KARLAR LYFTA 60% AF LÍKAMSPYNGD (MINNST 30 KG OG MEST 50 KG).

KONUR LYFTA 40% AF LÍKAMSPYNGD (MINNST 20 KG OG MEST 35 KG).

Sjá töflu 3.5.

UPPHAFSSTAÐA:

Fætur hafðir á gólfi, rass snerti bekkinn á meðan lyft er.

Hafa axlabreidd milli handa að lágmarki.

ÚTFÆRSLA:

☑ Stöngin látin síga niður á brjóst, lyfta upp og rétta alveg úr örmum.

Aldur	Nokkuð gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	8-11	12-15	>15
30-39 ára	6-9	10-13	>13
40-49 ára	5-7	8-11	>11
50-59 ára	4-5	6-8	>8
60-65 ára	2-3	4-6	>6

3.2 HNÉBEYGJA

NOTA SKAL LÉTTA STÖNG VIÐ ÆFINGUNA.

VINNUTÍMI ER 40 SEK.

UPPHAFSSTAÐA:

☑ Stönginni haldið aftan við hnakka.

☑ Byrja með beina fætur.

☑ Bil milli fóta ekki meira en 30 sm.

☑ Hæðin á bekknum á að vera sú að þegar rass snertir bekkinn séu læri í lárétta stöðu.

ÚTFÆRSLA:

☑ Beygja sig niður með beint bak, þannig að rass snerti bekkinn.

☑ Standa upp, rétta alveg úr fótum og horfa beint fram.

Aldur	Nokkuð gott	Gott	Mjög gott
<30 ára	30-36	37-42	>42
30-39 ára	26-32	33-39	>39
40-49 ára	21-27	28-33	>33
50-59 ára	16-22	23-28	>28
60-65 ára	11-17	18-23	>23

3.3 NIÐURTOG

KONUR TOGA 40% AF LÍKAMSÞYNGD (MINNST 20 OG MEST 40 KG).

KARLAR TOGA 60% AF LÍKAMSÞYNGD (MINNST 40 OG MEST 60 KG).

Sjá töflu 3.5.

UPPHAFSSTAÐA:

☑ Sitja á bekknum með beint bak, beina arma, yfirgrip á stöng og a.m.k. axlabreidd á milli handa.

ÚTFÆRSLA:

☑ Toga stöngina niður fyrir höku og rétta alveg úr örnum eftir hvert tog.

☑ Ekki má hreyfa bak og rass frá bekk á meðan á toginu stendur.

Aldur	Nokkuð gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	6-9	10-13	>13
30-39 ára	5-7	8-11	>11
40-49 ára	4-6	7-9	>9
50-59 ára	2-4	5-7	>7
60-65 ára	1-3	4-5	>5

3.4 UPPSETUR

UPPHAFSSTAÐA:

☑ Liggja á gólfi með fætur beygða a.m.k. í 45 gráður.

☑ Iljar í gólfi, undir festu.

☑ Halda skal með þumal- og vísifingri um eyru, ekki skiptir máli hvar.

ÚTFÆRSLA:

☑ Olnbogar eiga að snerta hnéskeljar í efstu stöðu æfingarinnar.

☑ Á niðurleið á að leitast við að fara með olnboga í átt að gólfi, þurfa þó ekki að snerta gólf.

Aldur	Nokkuð gott	Gott	Mjög gott
< 30 ára	15-20	21-30	>30
30-39 ára	12-15	16-25	>25
40-49 ára	8-10	11-20	>20
50-59 ára	5-8	9-15	>15
60-65 ára	3-6	7-10	>10

3.5 Þyngdir í bekkpressu og niðurtogi

Konur

Eigin þyngd (kg)	40% / kg
62-66	25
67-72	27,5
73-78	30
79-84	32,5
85-91	35
92-97	37,5
98 +	40

Karlar

Eigin þyngd	60% / kg
67-69	40
70-73	42,5
74-77	45
78-81	47,5
82-85	50
86-89	52,5
90-94	55
95-98	57,5
99 +	60

3.6 Niðurstöður og endurtekning

Starfsmaður fær niðurstöður úr prófunum strax. Ef hann stenst ekki einhvern þátt þrekprófsins missir hann þrekálagið frá sama tíma. Undantekning er ef starfsmaður fer aftur í þrekprófið, eða þann þátt sem hann stóðst ekki, innan 14 daga og nær því. Þá heldur hann þrekálaginu.

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

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

Nánari skýring:

- Ef starfsmaður stenst ekki einhvern þátt í þrekprófinu þarf hann einungis að endurtaka það próf sem hann náði ekki, ef hann fer aftur innan 14 daga.
- Ef meira en 14 dagar líða á milli þarf að endurtaka prófið í heild sinni.

3.7 Geymsla og meðferð gagna

Niðurstöður og gögn úr þrekprófum skulu geymd þannig að einungis sá sem framkvæmir mælingarnar hafi aðgang að þeim. Hann skal ganga þannig frá gögnum að tryggt sé að enginn óviðkomandi geti komist í þau og gögnin séu geymd hjá vinnuveitanda.

3.8 Boðun í þrekpróf

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