

KJARASAMNINGUR

Faxaflóahafna
(FFH)
og

VM Félags vélstjóra og málmtæknimanna

Félags skipstjórnarmanna

Samiðnar

Gildistími

1. apríl 2019 til 30. september 2023

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir til 30. september 2023

tekinn saman af

VM – Félag vélstjóra og málmæknimanna

Kjarasamningstexti þessi er unnin fyrir VM og byggir á heildartexta kjarasamnings milli Faxaflóahafna sf. (FFH) og Stéttarfélögum starfsmanna Faxaflóahafna sf.: VM félag vélstjóra og málmæknimanna, Samiðn, Verkstjórasamband Íslands, Efling stéttarfélag, Félag skipstjórnarmanna. Gildistími frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014. Undirritaður 9. júní 2011.

Með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings VM Félags vélstjóra og málmæknimanna og Faxaflóahafna sf. Gildistími frá 1. febrúar 2014 til 30. apríl 2015. Undirritaður 8. maí 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings Faxaflóahafna sf. og VM Félags vélstjóra og málmæknimanna. Gildistími frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019. Undirritaður 1. desember 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings Faxaflóahafna og VM Félags vélstjóra og málmæknimanna, Félags skipstjórnarmanna og Samiðnar. Gildistími frá 1. apríl 2019 til 30. september 2023. Undirritaður 24. febrúar 2020.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Efnisyfirlit

MARKMIÐ OG GILDISSVIÐ	8
1 KAUP.....	9
1.1 Mánaðarlaun	9
1.2 Launaprep	9
1.3 Starfslaun	10
1.4 Tímavinna	11
1.5 Yfirvinnukaup	11
1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag	11
1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)	11
2 VINNUTÍMI	13
2.1 Almennt.....	13
2.2 Dagvinna	13
2.3 Yfirvinna	14
2.4 Hvíldartími og frídagar	14
2.5 Bakvaktir og vetrarfrí.....	16
2.6 Vaktavinna	17
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR.....	19
3.1 Neysluhlé.....	19
3.2 Neysluhlé í yfirvinnu	19
3.3 Vinna í neysluhléum	19
3.4 Fæði og mötuneyti.....	19
4 ORLOF	20
4.1 Lengd orlofs.....	20
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	20

4.3	Orlofsárið	20
4.4	Sumarorlof.....	20
4.5	Ákvörðun orlofs	20
4.6	Frestun orlofs	20
4.7	Áunninn orlofsréttur.....	21
5	FERÐIR OG GISTING	22
5.1	Ferðakostnaður o.fl.	22
5.2	Dagpeningar innanlands	22
5.3	Greiðsluháttur	22
5.4	Akstur til og frá vinnu	22
5.5	Fargjöld erlendis	22
5.6	Dagpeningar á ferðalögum erlendis.....	22
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	23
6	DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR.....	24
7	VERKFÆRI OG HLÍÐARFATNAÐUR.....	26
7.1	Verkfæri	26
7.2	Einkennis- og hlífðarföt.....	26
7.3	Tjón á persónulegum munum	26
8	STAÐGENGLAR.....	27
8.1	Staðgenglar.....	27
8.2	Launað staðgengilsstarf	27
8.3	Aðrir staðgenglar	27
9	FRÆÐSLUMÁL, LEYFI O.FL.	28
9.1	Starfs- og endurmenntun á vegum FFH.....	28
9.2	Launuð námsleyfi	28

10	SAMSTARFSNEFND	29
10.1	Samstarfsnefnd.....	29
11	IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL	30
11.1	Launaseðill.....	30
11.2	Félagsgjöld.....	30
11.3	Lífeyrissjóður	30
11.4	Iðgjaldagreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl.....	30
11.5	Endurhæfingasjóður	30
11.6	Skil á iðgjöldum	30
12	RÉTTINDI OG SKYLDUR	32
12.1	Ráðningarsamningur.....	32
12.2	Uppsagnarfrestur.....	32
12.3	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	32
12.4	Tímabundnar ráðningar	32
12.5	Hlutastörf	32
12.6	Um framkvæmd uppsagna.....	32
12.7	Réttur starfsmanna og öryggismál	33
12.8	Notkun öryggisbúnaðar	34
13	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA FÆÐINGARORLOFS	35
13.1	Um tilhögun fæðingarorlofs.....	35
14	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	36
14.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	36
14.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	36
14.3	Starfshæfnivottorð	37
14.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	37
14.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	38

14.6	Skráning veikindadaga	38
14.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	38
14.8	Veikindi barna	38
14.9	Mæðraskoðun	38
14.10	Um fjölskyldu- og styrktarsjóð	38
15	TRÚNAÐARMENN OG VINNUSTAÐAFUNDIR	40
15.1	Kosning trúnaðarmanna	40
15.2	Störf trúnaðarmanna	40
15.3	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	40
15.4	Aðstaða trúnaðarmanna.....	40
15.5	Kvartanir trúnaðarmanna	40
15.6	Vinnustaðafundir.....	40
15.7	Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið	40
15.8	Störf við kjarasamningsgerð	40
15.9	Vernd trúnaðarmanna í starfi	40
15.10	Trúnaðarmannanámskeið.....	41
16	GILDISTÍMI	42
16.1	Gildistími	42
16.2	Samningsforsendur.....	42
	BÓKANIR MEÐ SAMKOMULAGI 24. FEBRÚAR 2020	43
	BÓKANIR MEÐ SAMKOMULAGI 1. DESEMBER 2015.....	44
	BÓKUN MEÐ SAMKOMULAGI 8. MAÍ 2014	45
	ELDRI BÓKANIR.....	45
	FYLGISKJAL I: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA	47

FYLGISKJAL II: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022	48
FYLGISKJAL III: LAUNATÖFLUR:	49

Markmið og gildissvið**Markmið samningsaðila**

Markmið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum FFH og starfsmanna fyrirtækisins. FFH er framsækið fyrirtæki sem leitast við að ráða til sín hæfa starfsmenn og vill greiða laun sem eru sambærileg við það sem almennt tíðkast. Samningsaðilar eru sammála um að greidd séu sömu aun fyrir jafn verðmæt störf hjá FFH.

Gildissvið

Um kjarasamning FFH og stéttarfélaganna, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali III:

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2020.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022.

Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Ofangreind breyting er færð í launatöflur sem eru hluti samnings þessa. Innágreiðsla eftir 1. apríl 2019 kemur til frádráttar hækkun frá 1. apríl 2019.

- 1.1.2 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups. Önnur laun fylgja hækkunum á launatöflu.
- 1.1.3 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.
- 1.1.4 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.2 Launþrep

- 1.2.1 Um röðun í launaflokka

- 1.2.2 Eftirfarandi röðun í launaflokka skal lögð til grundvallar. ~~Að öðru leyti vísast til fylgiskjala.~~

Starfsheiti	Samiðn	Félag Skipstj.	VM
Hafnsaga		533	
Iðnaðarm. m. sveinspróf	530		530
Iðnaðarmaður án dagl. verkstj.	530		530
Iðnaðarm. m. flokkstjórn	531		531
Skipstj./hafnarv.		530	
Skipstj./vélstj./hafnarv.		531	
Vélstjóri Vs-3 – að 1028 hö.			530
Vélstjóri – yfir 1028 hö.			531
Yfirvélastjóri			534
Útgerðarstjóri			534
Yfirhafnsögumaður		537	

Starfsmenn Faxaflóahafna sf., sem sinna hafnarþjónustu og eru lögskráðir á lóðsbáta fyrirtækisins, fá álag vegna starfa um borð í lóðs- og dráttarbátum, sem nemur tveimur launaflokkum frá og með 1. júlí 2014 vegna siglinga og verkefna í höfnum og á hafnarsvæðum við Faxaflóa sunnan Borgarness með línu sem þaðan er dregin í Garðskaga.

Samkomulag er um að starfsmenn sem eru með tvöföld réttindi skipstjóra og vélstjóra sem nýtast í starfi hækki um einn launaflokk frá og með 1. júní 2014, en 5 fastir yfirvinnutímar sömu aðila falli niður frá og með sama tíma.

1.3 Starfslaun

1.3.1 Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns.

1.3.1.1 Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og farið er yfir þær í árlegum starfsþróunarsamtölum starfsmanna og yfirmanna.

Í starfslýsingu eiga að koma fram upplýsingar um alla meginþætti starfs og skilgreining á ábyrgðarsviði og skyldum, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns og hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna.

1.3.2 Einstaklingsbundin laun

1.3.2.1 Einstaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun.

1.3.2.2 Þrep vegna starfsþróunar samkvæmt starfsþróunaráætlun Faxaflóahafna sf. Gert er ráð fyrir Faxaflóahafnir sf. setji fram starfsþróunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Faxaflóahafna sf. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda hækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í starfsþróunaráætlun Faxaflóahafna sf. Þessi laun geta breyst.

Þrep samkvæmt ofangreindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.
Eftir 3 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.
Eftir 7 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.
Eftir 9 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.
Eftir 12 ár í starfi hjá Faxaflóahöfnum röðun einu þrepi ofar en ella.

Frá og með 1. júní 2017 fá starfsmenn þrep í stað launaflokka vegna starfsþróunar hjá Faxaflóahöfnum sf. skv. grein 1.3.3.2 fyrir þann ávinning. Við framkvæmd þessarar breytingar munu áunnir starfsþróunarflokkar falla niður og þrep koma í staðinn.

Starfstími hlutavinnustarfsmanna á mánaðarkaupi skv. kjarasamningum skal metinn til jafns við starfsmenn í fullu starfi.

Þá skal einnig metinn starfstími í sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitanda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn.

Hafi starfsmaður fengið þrep vegna virkrar þátttöku í starfsþróunaráætlun Faxaflóahafna sf. en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann það/þau þrep er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. starfsþróunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal. Heimilt er að útfæra starfsþróunaráætlun í samræmi við fagviðurkenningu og styttra starfsnám á framhaldsskólastigi.

1.3.2.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Menntun starfsmanns sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfs skal metin til persónuálags þannig að:

Fyrir starfstengt nám eða námskeið sem sérsniðið er að þörfum Faxaflóahafna sf. komi að hámarki 1,5% persónuálag. Skilyrði þess er að námið sé kennt af fræðsluáðilum, sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Fyrir formlegt sérnám á framhaldsskólastigi komi að hámarki 1,5% persónuálag
Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði komi 1,5% persónuálag
Persónuálag skv. þessari grein er að hámarki 6%.

Starfsmaður fær menntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið. Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar.

Nefnd sem skipuð skal einum fulltrúa frá hverjum samningsaðila skal fyrir 1. júní 2020 móta reglur og viðmiðanir um viðurkenndar einingar sem leggja skal til grundvallar menntun og endurmenntun sbr. bókun 6 með samningi þessum. Nefndin hafi einnig umsjón og úrskurðarvald um mat á námskeiðum og öðru námi sem til álita kemur að fella undir þessa grein. Hún skal miða við nám sem fullvíst má telja að nýtist starfsmönnum í starfi.

Skýring: Grein 1.3.2.3. á við um menntun sem starfsmaður hefur umfram þær menntunarkröfur sem gerðar eru í starfi. Starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag skv. gr. 1.3.2.3.

- 1.3.2.4 Iðnaðarmenn sem lokið hafa meistaranámi sem nýtist í starfi raðast tveimur launaflokkum ofar en ella þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins. Sé vélfræðingur ráðinn í starf þar sem ekki er gerð krafa um þau réttindi raðast hann tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.4 Tímavinna

- 1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0.615% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu
Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársmorgun) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af launaflokki og launaþrepi, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi 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. 2.1.4.3
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði kafla 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

- 1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.

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

1.7 Persónuuppþót í desember (desemberuppþót)

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

Á árinu 2019	105.900
Á árinu 2020	108.600
Á árinu 2021	111.300
Á árinu 2022	114.000

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu fyrirtækis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

1.7.2 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. gr. 1.7.1.

1.7.3 Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við stéttarfélagið um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða. [Sjá fylgiskjal 1.](#)
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna FFH og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálrsæði um það hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.1.1. og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.
- 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 Uppstigningardagur
 - 9 Hvítasunnudagur
 - 10 Annar í hvítasunnu
 - 11 17. júní
 - 12 Frídagur verslunarmanna
 - 13 Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 - 14 Jól dagur
 - 15 Annar í jólum
 - 16 Gamlársdagur eftir kl. 12:00
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
- 1 Nýársdagur
 - 2 Föstudagurinn langi
 - 3 Páskadagur
 - 4 Hvítasunnudagur
 - 5 1. maí
 - 6 17. júní
 - 7 Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 - 8 Jól dagur
 - 9 Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 FFH 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.
- 2.2.4 Vinnutími félagsmanna Eflingar er almennt miðaður við frá kl. 7:30 til 15:25 mánudaga til föstudaga og hefur þá verið tekið tillit til styttingar viðverutíma vegna niðurfellingar kaffítíma. Áfram skal þó heimilt að neyta kaffis á vinnustað, enda stöðvist vinna ekki á meðan.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.

2.3.3 Um útköll

- 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 klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
- 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við hafnarstjóra FFH. Ákvæði greinar 2.3.6. tekur ekki til starfsmanna sem FFH greiðir laun sem samið hefur verið um að séu greidd með fastri yfirvinnu.
- 2.3.7 Ef útkall raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir tvær klukkustundir. Ef starfsmaður er kallaður út á þessu tímabili en útkalli seinkað um 2 klst. eða meira, þá skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir tvær klukkustundir vegna seinkunarinnar.
- 2.3.8 Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3.1 enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 1 mánuð fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr.2.3.3.1. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.

2.4 Hvíldartími og frídagar

- 2.4.1 **Gildissvið o.fl.**
Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.
- 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.

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.**

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 11/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 **Samfelld hvöld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.**

Ef hvöld er rofin einu sinni eða oft en innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvöld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 11/2 klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvöld.

- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.**

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvöld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir

um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfelld 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.4.

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli eða tímaskráningarkerfi og skal frítökuréttur veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka.

Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er 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 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok.

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

2.4.5.10 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.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir og vetrarfrí

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 frí 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. Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

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 grein 1.4.1.

2.5.7 Heimilt er samningsaðilum 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 grein 2.5.1 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.

2.5.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja

vikna fyrirvara.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 .
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá 6 vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirleggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal svo 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 Sé vaktskrá breytt sbr. gr. 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu (Hér er átt við skylduvaktir). Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku. Heimilt er með samþykki stéttarfélaganna að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðardaga. 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.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.
Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaup fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.6.5.

- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þeir matar og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3 Matar- og kaffítímar

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna FFH 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 samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffítímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað

3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsómdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

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 FFH.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum FFH eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
 - 3.4.2.1 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.3
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1-3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 524.32 fyrir hvern vinnuskyldudag miðað við vísitölu matar- og drykkjarvöruliðar neysluvísitölu í mars 2011. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neysliverðs. Vísitala marsmánaðar 2011 187,7 grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
 - a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
 - c) Matarhlé sé 1/2 klst.
- 3.4.4 Ef FFH kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er samkvæmt gr. 3.4.3.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2022	53.000 kr.
Á árinu 2023	54.300 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. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

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

- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

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

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfellt 20 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa fyrirtækis.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni fyrirtækis eða að fengnu samþykki yfirmanns.

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Hámark uppsafnaðs orlofs getur aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

- 4.6.3 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.
Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður o.fl.

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum FFH 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 heimilisins eða fasts vinnustaðar.

5.1.1.1 FFH hefur starfsemi í Reykjavík, á Akranesi, í Borgarnesi og á Grundartanga. Allar þessar starfsstöðvar teljast til fasts vinnustaðar í skilningi þessa kjarasamnings og falla þessar starfsstöðvar utan skyldu til að greiða kostnað vegna ferðalaga innanlands svo og skyldu til greiðslu kostnaður vegna kaupa starfsmanns á fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar í skilningi ákvæðis gr. 5.1.1 enda tryggi FFH hlutaðeigandi starfsmönnum aðgang að mötuneytum á tilgreindum starfsstöðum.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og 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 fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar/fastrar vinnustöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

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

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

5.4.4 Ef starfsmaður vinnur á öðrum föstum vinnustað FFH en sinni ráðningarstöð (heimastöð) skal honum séð fyrir ferðum innan vinnutímans.

5.4.5 Verði að samkomulagi að starfsmaður nýti einkabifreið sína í þágu FFH, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi. Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

6 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

- 6.1.1 FFH tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.
- 6.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum FFH
- 6.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum FFH eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 6.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir FFH (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 6.1.6 **Vísitala og vísitölutenging bóta**
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (286,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar. Bótarfjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdagi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdagi til uppgjörsdags.
- 6.1.7 **Dánarbætur**
- 6.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdagi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.
- 6.1.8 **Dánarbætur eru:**
Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.
Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.
- 6.1.9 **Bætur vegna varanlegrar örorku**
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.
Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000. Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdagi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.
- 6.1.10 **Bætur vegna tímabundinnar örorku**
Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið

fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

6.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 6.1.1 tryggir FFH það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 6.1.8 - 6.1.9. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

6.1.12 FFH ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. nóvember 2008.

7 Verkfæri og hlífðarfatnaður

7.1 Verkfæri

7.1.1 FFH skal leggja til verkfæri og annan búnað á vinnustað nema um annað sé samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

7.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi FFH hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

7.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði og hlífðarfatnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af FFH, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

7.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af FFH hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

7.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.

7.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu-eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.

7.2.6 FFH getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

7.3 Tjón á persónulegum munum

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slíkt tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

7.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.

7.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 7.3.1 og 7.3.2.

8 Staðgenglar

8.1 Staðgenglar

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

8.2 Launað staðgengilsstarf

- 8.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

8.3 Aðrir staðgenglar

- 8.3.1 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.

9 Fræðslumál, leyfi o.fl.

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum FFH.

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að FFH setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinn í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu FFH.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu-eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

9.2 Launuð námsleyfi

- 9.2.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá FFH samfellt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.2.2. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá FFH.
- 9.2.2 Umsókn um námsleyfi berist starfsmannastjóra FFH, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar við ákvörðunar skal hafa eftirfarandi viðmið:
- Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.
 - Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.
 - Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.
 - Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.
 - Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.
- Dreifna má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.
- Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.
- 9.2.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af FFH.
- 9.2.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað FFH vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá FFH í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.2.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.2.1-9.2.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

10 Samstarfsnefnd

10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samstarfsnefnd samningsaðila skal skipuð tveimur fulltrúum hvers samningsaðila. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um hagsmunamál, sem upp kunna að koma og leitast við að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Nefndin skal starfa á samningstíma kjarasamnings þessa.
- 10.1.2 Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

11 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

11.1 Launaseðill

- 11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðli merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
- 11.1.2 Varðandi frítökurétt: Sjá grein 2.4.5.6.

11.2 Félagsgjöld

- 11.2.1 FFH tekur að sér að halda eftir af kaupum starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera skil á þeim til félagsins. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

11.3 Lífeyrissjóður

- 11.3.1 Félagsmenn Eflingar – stéttarfélags, Samiðnar, VM – félag vélstjóra og málmþæknimanna, Félags skipstjórnarmanna, Verkstjórásambands Íslands, 16 ára til 70 ára skulu greiða 4% af heildarlaunum í viðkomandi lífeyrissjóð. Mótframlag FFH skal vera 11,5%.
- 11.3.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

11.4 Iðgjaldagreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl.

- 11.4.1 FFH greiðir vegna Eflingar stéttarfélags, Samiðnar, VM félag vélstjóra og málmþæknimanna og Verkstjórásambands Íslands 0,55% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði. Iðgjaldið hækkar í 0,75% af heildarlaunum frá og með 1. janúar 2009.
- 11.4.2 FFH greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna Félags skipstjórnarmanna og VM félag vélstjóra og málmþæknimanna. Gjald þetta skal nema 0,4% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá FFH eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.
- 11.4.3 FFH greiðir sérstakt gjald í orlofsheimilásjóð Eflingar stéttarfélag, Verkstjórásambands Íslands, Félags Skipstjórnarmanna, VM félag vélstjóra og málmþæknimanna og Samiðnar. Gjald þetta skal nema 0,30% af fullum launum félagsmanna stéttarfélaganna. í þjónustu FFH.
- 11.4.4 FFH skal greiða sérstakt gjald í starfsmenntunar og starfsþróunarsjóð Eflingar, stéttarfélag, sem nemur 0,60% af heildarlaunum félagsmanna sem starfa hjá FFH.
- 11.4.5 FFH greiðir 0,33% af heildarlaunum félagsmanna Félags Skipstjórnarmanna í sjúkrasjóð félagsins.
- 11.4.6 FFH greiðir 0,35% af heildarlaunum félagsmanna Samiðnar í fræðslusjóð félagsins.
- 11.4.7 FFH greiðir 0,60% af heildarlaunum félagsmanna Verkstjórásambands Íslands í fræðslusjóð félagsins.

11.5 Endurhæfingasjóður

- 11.5.1 Frá 1. júní 2008 greiðir FFH 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingasjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

11.6 Skil á iðgjöldum

- 11.6.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofssjóðs, vísindasjóðs HM starfsmanna og starfsmenntunarsjóðs, sem og félagsgjalda skal skila mánaðarlega.
Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærapereninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

12 Réttindi og skyldur

12.1 Ráðningarsamningur

12.1.1 Milli hvers starfsmanns og FFH skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

12.2 Uppsagnarfrestur

12.2.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Reynslutíma má þó framlengja í allt að 5 mánuði. Á reynslutíma skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður. Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir að loknum reynslutíma. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

12.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára og er með 10 ára starfsaldur, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og með 10 ára starfsaldur 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður sem nær 15 ára samfelldum starfsaldri hjá fyrirtæki skal njóta 6 mánaða uppsagnarfrests. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

12.3.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

12.3.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

12.3.3 Ákvæði gr. 12.3.1 og 12.3.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

12.3.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

- 1 Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
- 2 Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
- 3 Fyrsti starfsdagur.
- 4 Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
- 5 Orlofsréttur.
- 6 Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
- 7 Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
- 8 Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
- 9 Lífeyrissjóður.
- 10 Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags. Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa meðtilvísun til kjarasamninga.

12.4 Tímabundnar ráðningar

12.4.1 Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

12.5 Hlutastörf

12.5.1 Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

12.6 Um framkvæmd uppsagna

12.6.1 Almennt um uppsögn

- 12.6.1.1 Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við mánaðarmót. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

12.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

- 12.6.2.1 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- 12.6.2.2 Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist FFH á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- 12.6.2.3 Fallist FFH ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með FFH um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

12.6.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

- 12.6.3.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.
- 12.6.3.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.
- 12.6.3.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.
- 12.6.3.4 Starfsmaður FFH lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri þó getur FFH endurráðað starfsmann sem náð hefur 70 ára aldri enda hafi ráðning ekki áhrif á rétt hans til töku lífeyris. FFH skal , senda aðila sem hættir störfum vegna aldurs formlega tilkynningu um starfslok hans.

12.7 Réttur starfsmanna og öryggismál

- 12.7.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.
- 12.7.2 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 12.7.3 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.
- 12.7.4 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 12.7.5 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980
- 12.7.6 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.
- 12.7.7 Verði slys eða eitrun á vinnustað, skal fyrirsvarsmaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 12.7.8 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélagið óskað

sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

12.8 Notkun öryggisbúnaðar

- 12.8.1 Starfsmanni er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í reglugerðum og kjarasamningum eða sem fyrirsvarsmenn Faxaflóahafna sf. hafa gefið fyrirmæli um að nota. Skulu hlutaðeigandi yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að búnaðurinn sé notaður.
- 12.8.2 Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og fyrirsvarsmaður Faxaflóahafna sf. eru sammála um það.
- 12.8.3 Ef öryggisbúnaðar skv. greinum 12.8.1 er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.1 Gildissvið

13.1.1.1 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.

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.1.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

13.1.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

14.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 14.1.1 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 FFH. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem FFH þykir þörf á.
- 14.1.2 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 FFH
- 14.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun FFH 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.
- 14.1.4 Skýlt 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.
- 14.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 14.1.1.1 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 14.1.6 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.

14.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 14.2.1 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. 14.2.2.7 - 14.2.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- Starfstími Fjöldi daga
0-3 mánuði í starfi 14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi 35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi 119 dagar
Eftir 1 ár í starfi 133 dagar
Eftir 7 ár í starfi 175 dagar
- 14.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessu laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8
- Starfstími Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi 273 dagar
Eftir 18 ár í starfi 360 dagar
- 14.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 14.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- Starfstími Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi 2 dagar
Á 2. mánuði í starfi 4 dagar
Á 3. mánuði í starfi 6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi 14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi 30 dagar

- 14.2.2.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8.
- 14.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14.2.3 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.
- 14.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14.2.4 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.
- 14.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 14. 2.1 skal auk þjónustualdurs hjá FFH einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.
- 14.2.6 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.
- 14.2.7 Í fyrstu viku veikinda-og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 14.2.8 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. 14. 2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 14. 2.7.
- 14.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 14. 2.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 14.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 14. 2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 14.2.11 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.

14.3 Starfshæfnivottorð

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

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

- 14.4.1 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. 14. 3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átt rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 14. 2.1, má leysa hann frá störfum

vegna heilsubrests.

- 14.4.3 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 FFH.

14.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 14.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 14. 4.1-14. 4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 14. 2.7 í 3 mánuði.
- 14.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 14.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 14.4.1-14. 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. 14. 5.1 -14. 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. 14. 2.1-14. 2.11 var tæmdur.

14.6 Skráning veikindadaga

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

14.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

14.8 Veikindi barna

- 14.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.

Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 18 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkráhvistar.

- 14.8.2 Með foreldri í 14. 8.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

14.9 Mæðraskoðun

- 14.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegara fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara framí vinnutíma
- 14.9.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga vegna aðgerðinnar. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni um aðgerðina.

14.10 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.10.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs
Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk að:
- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 - að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna.
 - að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.10.2 Reikningar fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.10.2.1 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.
- 14.10.2.2 Brottfall fyrri reglna
- 14.10.2.3 Viðmið réttinda við eldri samningsákvæði (t.d. veikindarétt og sjúkrasjóð) sem lúta að sömu réttindum og hér að framan greinir falla brott.

15 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

15.1 Kosning trúnaðarmanna

- 15.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn og 2 trúnaðarmenn, séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
- 15.1.2 Ef trúnaðarmenn við tiltekna stofnun eru 4 eða fleiri skal viðkomandi stéttarfélag velja einn úr þeirra hópi sem aðaltalsmann félagsins gagnvart stofnuninni. Við mikilvægar ákvarðanir, s.s. ákvarðanir um uppsagnir hóps starfsmanna og ákvarðanir um fyrirkomulag hæfnis- og árangurslauna skal kynna þessum trúnaðarmanni Eflingar - stéttarfélags málið sérstaklega.
- 15.1.3 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
- 15.1.4 Uppsagnir og meiriháttar breytingar á starfi skulu tilkynntar trúnaðarmanni og stéttarfélaginu.

15.2 Störf trúnaðarmanna

- 15.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa sinnar sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

15.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

- 15.3.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

15.4 Aðstaða trúnaðarmanna

- 15.4.1 Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

15.5 Kvartanir trúnaðarmanna

- 15.5.1 Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

15.6 Vinnustaðafundir

- 15.6.1 Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við viðkomandi - stéttarfélag og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

15.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 15.7.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandistéttarfélags í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

15.8 Störf við kjarasamningsgerð

- 15.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi - stéttarfélags, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

15.9 Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 15.9.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum FFH. að hann beri fram kvartanir fyrir hönd

starfsmanna.

- 15.9.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi - stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

15.10 Trúnaðarmannanámskeið

- 15.10.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverju fyrirtæki, séu félagsmenn í starfi 5-50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.

16 Gildistími

16.1 Gildistími

- 16.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 30. september 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

16.2 Samningsforsendur

- 16.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Aðilar eru sammála um að færa áorðnar breytingar inn í heildarsamning aðila frá árinu 2011 fyrir 1. maí 2020.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Niðurstaða atkvæðagreiðslu er bindandi fyrir hvert félag fyrir sig. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 12.00 þann 28. febrúar 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 24. febrúar 2020

F.h. Faxaflóahafna sf.

F.h. Samiðnar:

F.h. VM – félags Vélstjóra og málmteknimanna:

F.h. Félags skipstjórnarmanna:

Bókanir með samkomulagi 24. febrúar 2020

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér heimild til undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 14 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að breytingar á vinnutíma og vinnutímaumgjörð vaktavinnu þarfnist sérstaks undirbúnings. Starfshópur skipaður fulltrúum SNR, ASÍ, BSRB, BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur haft það hlutverk að fjalla um vaktavinnu.

Verði samið um breytingar á fyrirkomulagi vaktavinnu, á gildistíma kjarasamnings þessa, munu samningsaðilar taka upp viðræður með hvaða hætti þær breytingar verða innleiddar hjá Faxaflóahöfnum.

Bókun 4

Faxaflóahafnir munu skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli. Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati trúnaðarlæknis Faxaflóahafna hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfseminnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins, tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

Bókun 5

Launaþróunartrygging

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ.

Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímanum

Bókun 6

Viðbótarmenntun

Aðilar eru sammála um að endurskoða gr. 1.3.2.3 og bókun 5 (frá árinu 2015) kjarasamnings með sérstaka áherslu á símenntun og viðbótarmenntun og kortleggja námsframboð sem þeim stendur til boða. Samningsaðilar útfærir hvernig það verður gert.

Aðilar eru sammála um að við endurskoðun gr. 1.3.2 verði horft til fjölda símenntunareininga en ein símenntunareining jafngildir 18 til 24 klukkustunda vinnu skv. skilgreiningu Iðunnar fræðsluseturs) og tekið mið af námskeiðum hjá Iðunni fræðslusetri og/eða fræðsluaðilum sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Vinnu þessari skal lokið fyrir 1. júní 2020 og gildir breytt grein 1.3.2.3 gildir frá þeim tíma með áorðnum breytingum. Horfa skal til sambærilegs mats hjá Reykjavíkurborg fyrir háskólamenntaða stafsmenn.

Bókun 7

Samkomulag er um að starfsmenn sem eru með fasta yfirvinnutíma án skilgreinds vinnuframlags breytist þannig: Þann 1. september 2020 þannig að fastir tímar lækki um 4 klukkustundir en röðun viðkomandi starfsmanna í launaflokka breytist sem nemur 2 launaflokkum.

Þann 1. janúar 2022 lækka fastir tímar um 4 klukkustundir en röðun viðkomandi starfsmanna í launaflokka breytist sem nemur 2 launaflokkum.

Þann 1. júní 2023 lækka fastir tímar um 4 klukkustundir en röðun viðkomandi starfsmanna breytist sem nemur 2 launaflokkum.

BÓKUN 8

Hagvaxtarauki

Komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífskjarasamningi SA og ASÍ með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá starfsmönnum sveitarfélaga. Sjá ákvæði lífskjarasamnings um hagvaxtarauka í viðauka II.

Bókanir með samkomulagi 1. desember 2015

Bókun 1

Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Sama á við um nefnd Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, sem falið verður að endurskoða í heild kafla 14 í kjarasamningi aðila þar sem horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:

- Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.
- Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.
- Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.
- Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.
- Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt mun vera að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að útgáfu heildartexta nýs kjarasamnings. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. október 2016.

Bókun 3

Aðilar munu taka mið af endurskoðun reglna nr. 1/90 og 2/90, sem samþykktar voru á fundi borgarráðs Reykjavíkur 5. júní 1990, um skilmála slysatryggingar starfsmanna Reykjavíkurborgar skv. kjarasamningum samkvæmt l. nr. 94/1986 vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og í frítíma, fyrir 30. júní 2016.

Markmiðið með endurskoðun reglnanna er að uppfæra þær með hliðsjón af breyttu laga- og vátryggingaumhverfi en reglurnar eru komnar nokkuð til ára sinna. Jafnframt er markmiðið með endurskoðun reglnanna að skýra hugtök og ýmis önnur atriði sem talin hafa verið óljós eða til þess fallin að valda misskilningi.

Veigamesta breytingin sem lögð er til við endurskoðun reglnanna er sú að ekki munu lengur greiðast bætur úr tryggingunni vegna hefðbundinnar læknisfræðilegrar varanlegrar örorku ef bótaréttur vegna slyssins er fyrir hendi samkvæmt lögboðinni ökutækjatrýggingu, þ.e. hvort heldur úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum, nr. 50/1987 með síðari breytingum. Er þessi breyting tilkomin til að rétta hlut þeirra starfsmanna sem verða fyrir hefðbundinni læknisfræðilegri varanlegri örorku af völdum annarra slysa en þeirra sem heyra undir

framangreindar váttryggingar, enda njóta hinir síðarnefndu bótaréttar úr lögboðinni ökutækjatrýggingu. Með þessari breytingu gefst jafnframt svigrúm til að hækka tryggingarfjárhæðir samkvæmt skilmálum reglnanna.

Bókun 4

Faxaflóahafnir sf. afhenda stéttarfélaginu upplýsingar um grunnröðun starfsmanna og viðbótarlaunaflokka viðkomandi stéttarfélags m.v. 1. febrúar ár hvert.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að fylgst verði með framgangi þeirra mála sem koma fram í bréfi frá ríkisstjórn til BSRB 29.05 2011, þar sem m.a. er fjallað um samræmingu lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði, jafnréttismál og kynbundin launamun, bætt umgjörð kjarasamninga, bætt starfsumhverfi, fjölskylduvænna samfélag, húsnæðismál og aukna tryggingavernd.

Bókun 6

Samningsaðilar munu fylgjast með uppbyggingu starfsendurhæfingar og þróunar á sviði vinnuverndar og heilbrigðisþjónustu, sem miðar að því með aukinni virkni, endurhæfingu og öðrum úrræðum að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku.

Því verður því beint til stjórnenda að brugðist verði við veikindum með lausnamiðuðum hætti og að starfsmönnum bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst þannig að draga megi úr fjarveru vegna veikinda. Lögð verður áhersla á að starfsmenn hafi möguleika á að semja um að koma til baka eftir langvarandi fjarveru vegna veikinda eða slysa í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Bókun 7

Samningsaðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum hvort og með hvaða hætti megi breyta uppbyggingu launatöflu

Bókun 8

Samningsaðilar eru sammála um að skoða hvort og með hvaða hætti meta skuli styttri námskeið sem nýtast í starfi til launa. Vinnu þessari verði lokið fyrir 31. október 2016.

Komist samningsaðilar að samkomulagi um ofangreint er gert ráð fyrir að slíkar breytingar geti haft í för með sér viðbótar kostnað.

Bókun með samkomulagi 8. maí 2014

Vegna starfsmanna sem vinna við hafnarþjónustu hjá Faxaflóahöfnum sf. og samningar félaganna taka til, eru aðilar sammála um að gera með sér samkomulag á samningstímanum um starfsheimildir starfsmanna félaganna komi á einhverjum tíma til vinnustöðvunar, en starfsheimildir þessar miðist að því að tryggja öryggi áhafna og skipa.

Eldri bókanir

Bókun 1

Röðun starfsmanna í sumarstörfum/sumarafleysingum verður eftirfarandi:

Almenn störf

Fyrsta sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 118

Eftir eitt sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 119

Bókun 2

Opinber innkaup, gerð útboðsganga og gerviverktöku

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að heilbrigð samkeppni ríki við opinber innkaup. Aðilar samnings þessa styðja heilshugar við aðgerðir stjórnvalda sem snúa að breytingum á lögum um opinber innkaup er lúta að því að tryggja eðlilegt samkeppnisumhverfi og réttindi launafólks.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

Faxaflóahafnir mun skoða sérstaklega hvernig staðið er að gerð útboðsgagna með það að leiðarljósi að tryggja að markmiðum bóknar um opinber innkaup verði náð í því lagaumhverfi sem gildir í dag.

Reykjavíkurborg hefur tekið þátt í gerð á samræmdu mati opinberra verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum en ekki hefur tekist að ljúka þeirri vinnu. Faxaflóahafnir mun starfa eftir samræmdu mati opinberra verkkaupa þegar samstaða og lagaleg víska ríkir um endanlega útgáfu því.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

Bókun 3: Eldri samningar

Eldri samningar og samkomulög sem í gildi hafa verið og varða stéttarfélög starfsmanna Faxaflóahafna sf. sem starfa hjá FFH falla úr gildi við gildistöku kjarasamnings þessa.

Bókun 3: Áunnin réttindi

Þeir starfsmenn Faxaflóahafna sf., sem eru í starfi við gildistöku kjarasamnings þessa og hafa áunnið sér frekari rétt m.a. til lengri uppsagnarfrests eða orlofsréttar en kveðið er á um í grein 12.2, skulu halda þeim rétti.

Bókun 4: Mat á viðbótarnámi.

Aðilar samnings þessa eru sammála um að skoða á samningstímanum hvernig haga megi mati á viðbótarmenntun starfsmanna Faxaflóahafna sf.

Bókun 5

FFH fylgist með leiðbeiningum sem Reykjavíkurborg mun senda stjórnendum um viðeigandi viðbrögð þegar upp koma óviðráðanlegar aðstæður vegna brýnna fjölskylduaðstæðna hjá starfsmönnum, svo sem vegna veikinda og/eða andláts. Samstarfsnefnd fjalli um þær og taki ákvörðun um hvort beri að taka mið af þeim fyrir starfsmenn FFH.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að stefna að því við gerð næstu kjarasamninga að stéttarfélög starfsmanna og Faxaflóahafnir sf. geri einn kjarasamning sín á milli.

Bókun 7

Samningsaðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum hvort og með hvaða hætti megi breyta uppbyggingu launatöflu. Hvor aðili tilnefni einn fulltrúa fyrir 1. desember 2011.

Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og Faxaflóahafna með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðameningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks Faxaflóahafna um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Aðilar samnings þessa skulu tilnefna einn aðila hver sem á grundvelli ofangreinds ræði mögulegar leiðir í styttingu vinnutíma auk fulltrúa annarra stéttarféлага starfsmanna Faxaflóahafna sf. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá Faxaflóahöfnum og hins vegar skal fá staðfestingu Faxaflóahafna. Afrit af samkomulaginu skal senda til Faxaflóahafna og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send Faxaflóahöfnum og hlutaðeigandi heildarsamtökum launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal munu Faxaflóahafnir kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur sviða/starfsstaða við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Þessi breyting á skipulagi vinnutíma á ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sviða/starfsstaða. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi sviða/starfsstaða raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi sviða/starfsstaða. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi Faxaflóahafna.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.

- o *Dagleg stytting*
 - o Hver vinnudagur styttr í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum. Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.
- o *Vikuleg stytting*
 - o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum. Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.
- o *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum. Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

- o *Dagleg stytting*
 - o Hver vinnudagur styttr í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum. Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
- o *Vikuleg stytting*
 - o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum. Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
- o *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

FYLGISKJAL II: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí. Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

Fylgiskjal III: Launatöflur:

Launatafla frá 1. apríl 2019 með 17 þkr. hækkun

	Grunnlaun	1. ár	3. ár	5. ár	7. ár	9. ár	12. ár
510	324.568	329.437	334.378	339.394	344.485	349.652	354.897
511	329.182	334.120	339.131	344.218	349.382	354.622	359.942
512	333.865	338.873	343.956	349.115	354.352	359.667	365.062
513	338.618	343.697	348.852	354.085	359.396	364.787	370.259
514	343.442	348.593	353.822	359.130	364.517	369.984	375.534
515	348.338	353.564	358.867	364.250	369.714	375.259	380.888
516	353.309	358.608	363.987	369.447	374.989	380.614	386.323
517	358.353	363.728	369.184	374.722	380.343	386.048	391.839
518	363.473	368.926	374.459	380.076	385.777	391.564	397.438
519	368.671	374.201	379.814	385.511	391.294	397.163	403.120
520	373.946	379.555	385.248	391.027	396.892	402.846	408.888
521	379.300	384.989	390.764	396.626	402.575	408.614	414.743
522	384.734	390.505	396.363	402.308	408.343	414.468	420.685
523	390.250	396.104	402.046	408.076	414.197	420.410	426.717
524	395.849	401.787	407.814	413.931	420.140	426.442	432.839
525	401.532	407.555	413.668	419.873	426.171	432.564	439.052
526	407.300	413.409	419.610	425.905	432.293	438.778	445.359
527	413.154	419.352	425.642	432.027	438.507	445.085	451.761
528	419.097	425.383	431.764	438.240	444.814	451.486	458.258
529	425.128	431.505	437.978	444.547	451.215	457.984	464.853
530	431.250	437.719	444.285	450.949	457.713	464.579	471.547
531	437.464	444.026	450.686	457.446	464.308	471.273	478.342
532	443.771	450.427	457.184	464.041	471.002	478.067	485.238
533	450.172	456.925	463.779	470.735	477.796	484.963	492.238
534	456.670	463.520	470.473	477.530	484.693	491.963	499.343
535	463.265	470.214	477.267	484.426	491.692	499.068	506.554
536	469.959	477.008	484.163	491.426	498.797	506.279	513.873
537	476.753	483.905	491.163	498.531	506.009	513.599	521.303
538	483.650	490.904	498.268	505.742	513.328	521.028	528.843
539	490.649	498.009	505.479	513.061	520.757	528.569	536.497
540	497.754	505.220	512.799	520.491	528.298	536.222	544.266
541	504.965	512.540	520.228	528.031	535.952	543.991	552.151
542	512.285	519.969	527.769	535.685	543.720	551.876	560.154
543	519.714	527.510	535.422	543.454	551.606	559.880	568.278
544	527.255	535.164	543.191	551.339	559.609	568.003	576.523
545	534.909	542.932	551.076	559.342	567.733	576.248	584.892
546	542.677	550.817	559.080	567.466	575.978	584.618	593.387
547	550.562	558.821	567.203	575.711	584.347	593.112	602.009
548	558.566	566.944	575.448	584.080	592.841	601.734	610.760
549	566.689	575.190	583.818	592.575	601.463	610.485	619.643
550	574.935	583.559	592.312	601.197	610.215	619.368	628.658
551	583.304	592.053	600.934	609.948	619.097	628.384	637.809
552	591.798	600.675	609.685	618.831	628.113	637.535	647.098
553	600.420	609.427	618.568	627.846	637.264	646.823	656.525
554	609.172	618.309	627.584	636.997	646.552	656.251	666.094
555	618.054	627.325	636.735	646.286	655.980	665.820	675.807

Launatafla frá 1. apríl 2020 með 24 þkr. hækkun

	Grunnlaun	1. ár	3. ár	5. ár	7. ár	9. ár	12. ár
510	348.568	353.797	359.104	364.490	369.958	375.507	381.140
511	353.182	358.480	363.857	369.315	374.854	380.477	386.184
512	357.865	363.233	368.681	374.211	379.824	385.522	391.305
513	362.618	368.057	373.578	379.181	384.869	390.642	396.502
514	367.442	372.953	378.548	384.226	389.989	395.839	401.777
515	372.338	377.924	383.592	389.346	395.186	401.114	407.131
516	377.309	382.968	388.713	394.543	400.462	406.468	412.565
517	382.353	388.088	393.910	399.818	405.816	411.903	418.082
518	387.473	393.286	399.185	405.173	411.250	417.419	423.680
519	392.671	398.561	404.539	410.607	416.766	423.018	429.363
520	397.946	403.915	409.974	416.123	422.365	428.700	435.131
521	403.300	409.349	415.490	421.722	428.048	434.468	440.985
522	408.734	414.865	421.088	427.405	433.816	440.323	446.928
523	414.250	420.464	426.771	433.173	439.670	446.265	452.959
524	419.849	426.147	432.539	439.027	445.613	452.297	459.081
525	425.532	431.915	438.394	444.969	451.644	458.419	465.295
526	431.300	437.769	444.336	451.001	457.766	464.632	471.602
527	437.154	443.712	450.367	457.123	463.980	470.939	478.003
528	443.097	449.743	456.489	463.337	470.287	477.341	484.501
529	449.128	455.865	462.703	469.644	476.688	483.838	491.096
530	455.250	462.079	469.010	476.045	483.186	490.434	497.790
531	461.464	468.386	475.411	482.543	489.781	497.127	504.584
532	467.771	474.787	481.909	489.138	496.475	503.922	511.481
533	474.172	481.285	488.504	495.832	503.269	510.818	518.480
534	480.670	487.880	495.198	502.626	510.165	517.818	525.585
535	487.265	494.574	501.992	509.522	517.165	524.923	532.796
536	493.959	501.368	508.889	516.522	524.270	532.134	540.116
537	500.753	508.265	515.889	523.627	531.481	539.453	547.545
538	507.650	515.264	522.993	530.838	538.801	546.883	555.086
539	514.649	522.369	530.205	538.158	546.230	554.423	562.740
540	521.754	529.580	537.524	545.587	553.771	562.077	570.508
541	528.965	536.900	544.953	553.128	561.425	569.846	578.394
542	536.285	544.329	552.494	560.781	569.193	577.731	586.397
543	543.714	551.870	560.148	568.550	577.078	585.734	594.520
544	551.255	559.524	567.916	576.435	585.082	593.858	602.766
545	558.909	567.292	575.802	584.439	593.205	602.103	611.135
546	566.677	575.177	583.805	592.562	601.451	610.472	619.629
547	574.562	583.181	591.929	600.807	609.820	618.967	628.251
548	582.566	591.304	600.174	609.176	618.314	627.589	637.003
549	590.689	599.550	608.543	617.671	626.936	636.340	645.885
550	598.935	607.919	617.037	626.293	635.687	645.223	654.901
551	607.304	616.413	625.659	635.044	644.570	654.239	664.052
552	615.798	625.035	634.411	643.927	653.586	663.390	673.340
553	624.420	633.787	643.293	652.943	662.737	672.678	682.768
554	633.172	642.669	652.309	662.094	672.025	682.106	692.337
555	642.054	651.685	661.460	671.382	681.453	691.675	702.050

Launatafla frá 1. janúar 2021 með 24 þkr. hækkun

	Grunnlaun	1. ár	3. ár	5. ár	7. ár	9. ár	12. ár
510	372.568	378.157	383.829	389.587	395.430	401.362	407.382
511	377.182	382.840	388.582	394.411	400.327	406.332	412.427
512	381.865	387.593	393.406	399.308	405.297	411.377	417.547
513	386.618	392.417	398.303	404.278	410.342	416.497	422.744
514	391.442	397.313	403.273	409.322	415.462	421.694	428.019
515	396.338	402.284	408.318	414.443	420.659	426.969	433.374
516	401.309	407.328	413.438	419.640	425.934	432.323	438.808
517	406.353	412.448	418.635	424.915	431.288	437.758	444.324
518	411.473	417.646	423.910	430.269	436.723	443.274	449.923
519	416.671	422.921	429.264	435.703	442.239	448.873	455.606
520	421.946	428.275	434.699	441.219	447.838	454.555	461.374
521	427.300	433.709	440.215	446.818	453.520	460.323	467.228
522	432.734	439.225	445.814	452.501	459.288	466.178	473.170
523	438.250	444.824	451.496	458.269	465.143	472.120	479.202
524	443.849	450.507	457.264	464.123	471.085	478.152	485.324
525	449.532	456.275	463.119	470.066	477.117	484.273	491.538
526	455.300	462.129	469.061	476.097	483.239	490.487	497.844
527	461.154	468.072	475.093	482.219	489.452	496.794	504.246
528	467.097	474.103	481.215	488.433	495.759	503.196	510.744
529	473.128	480.225	487.428	494.740	502.161	509.693	517.339
530	479.250	486.439	493.735	501.141	508.658	516.288	524.033
531	485.464	492.746	500.137	507.639	515.254	522.982	530.827
532	491.771	499.147	506.634	514.234	521.947	529.777	537.723
533	498.172	505.645	513.230	520.928	528.742	536.673	544.723
534	504.670	512.240	519.923	527.722	535.638	543.673	551.828
535	511.265	518.934	526.718	534.619	542.638	550.777	559.039
536	517.959	525.728	533.614	541.618	549.743	557.989	566.359
537	524.753	532.625	540.614	548.723	556.954	565.308	573.788
538	531.650	539.624	547.719	555.934	564.273	572.738	581.329
539	538.649	546.729	554.930	563.254	571.703	580.278	588.982
540	545.754	553.940	562.249	570.683	579.243	587.932	596.751
541	552.965	561.260	569.679	578.224	586.897	595.701	604.636
542	560.285	568.689	577.219	585.878	594.666	603.586	612.640
543	567.714	576.230	584.873	593.646	602.551	611.589	620.763
544	575.255	583.884	592.642	601.531	610.554	619.713	629.008
545	582.909	591.652	600.527	609.535	618.678	627.958	637.377
546	590.677	599.537	608.530	617.658	626.923	636.327	645.872
547	598.562	607.541	616.654	625.904	635.292	644.822	654.494
548	606.566	615.664	624.899	634.273	643.787	653.444	663.245
549	614.689	623.910	633.268	642.767	652.409	662.195	672.128
550	622.935	632.279	641.763	651.389	661.160	671.078	681.144
551	631.304	640.773	650.385	660.141	670.043	680.093	690.295
552	639.798	649.395	659.136	669.023	679.059	689.244	699.583
553	648.420	658.147	668.019	678.039	688.210	698.533	709.011
554	657.172	667.029	677.035	687.190	697.498	707.960	718.580
555	666.054	676.045	686.186	696.478	706.926	717.529	728.292

Launatafla frá 1. janúar 2022 með 25 þkr. hækkun

	Grunnlaun	1. ár	3. ár	5. ár	7. ár	9. ár	12. ár
510	397.568	403.532	409.585	415.729	421.965	428.294	434.718
511	402.182	408.215	414.338	420.553	426.861	433.264	439.763
512	406.865	412.968	419.162	425.450	431.831	438.309	444.883
513	411.618	417.792	424.059	430.420	436.876	443.429	450.080
514	416.442	422.688	429.029	435.464	441.996	448.626	455.356
515	421.338	427.659	434.073	440.585	447.193	453.901	460.710
516	426.309	432.703	439.194	445.782	452.468	459.255	466.144
517	431.353	437.823	444.391	451.057	457.823	464.690	471.660
518	436.473	443.021	449.666	456.411	463.257	470.206	477.259
519	441.671	448.296	455.020	461.845	468.773	475.805	482.942
520	446.946	453.650	460.455	467.361	474.372	481.487	488.710
521	452.300	459.084	465.971	472.960	480.055	487.255	494.564
522	457.734	464.600	471.569	478.643	485.823	493.110	500.507
523	463.250	470.199	477.252	484.411	491.677	499.052	506.538
524	468.849	475.882	483.020	490.265	497.619	505.084	512.660
525	474.532	481.650	488.875	496.208	503.651	511.206	518.874
526	480.300	487.504	494.817	502.239	509.773	517.419	525.181
527	486.154	493.447	500.848	508.361	515.986	523.726	531.582
528	492.097	499.478	506.970	514.575	522.293	530.128	538.080
529	498.128	505.600	513.184	520.882	528.695	536.625	544.675
530	504.250	511.814	519.491	527.283	535.193	543.220	551.369
531	510.464	518.121	525.892	533.781	541.788	549.914	558.163
532	516.771	524.522	532.390	540.376	548.482	556.709	565.059
533	523.172	531.020	538.985	547.070	555.276	563.605	572.059
534	529.670	537.615	545.679	553.864	562.172	570.605	579.164
535	536.265	544.309	552.473	560.761	569.172	577.710	586.375
536	542.959	551.103	559.370	567.760	576.277	584.921	593.695
537	549.753	558.000	566.370	574.865	583.488	592.240	601.124
538	556.650	564.999	573.474	582.076	590.808	599.670	608.665
539	563.649	572.104	580.686	589.396	598.237	607.210	616.319
540	570.754	579.315	588.005	596.825	605.778	614.864	624.087
541	577.965	586.635	595.434	604.366	613.431	622.633	631.972
542	585.285	594.064	602.975	612.020	621.200	630.518	639.976
543	592.714	601.605	610.629	619.788	629.085	638.521	648.099
544	600.255	609.259	618.397	627.673	637.089	646.645	656.345
545	607.909	617.027	626.283	635.677	645.212	654.890	664.714
546	615.677	624.912	634.286	643.800	653.457	663.259	673.208
547	623.562	632.916	642.410	652.046	661.826	671.754	681.830
548	631.566	641.039	650.655	660.415	670.321	680.376	690.581
549	639.689	649.285	659.024	668.909	678.943	689.127	699.464
550	647.935	657.654	667.518	677.531	687.694	698.010	708.480
551	656.304	666.148	676.140	686.283	696.577	707.025	717.631
552	664.798	674.770	684.892	695.165	705.593	716.177	726.919
553	673.420	683.522	693.774	704.181	714.744	725.465	736.347
554	682.172	692.404	702.790	713.332	724.032	734.892	745.916
555	691.054	701.420	711.941	722.620	733.460	744.462	755.628

Launatafla frá 1. janúar 2023 - 30 sept. 2023 með 19 þkr. hækkun

	Grunnlaun	1. ár	3. ár	5. ár	7. ár	9. ár	12. ár
510	416.568	422.817	429.159	435.597	442.130	448.762	455.494
511	421.182	427.500	433.912	440.421	447.027	453.733	460.538
512	425.865	432.253	438.736	445.317	451.997	458.777	465.659
513	430.618	437.077	443.633	450.287	457.042	463.897	470.856
514	435.442	441.973	448.603	455.332	462.162	469.095	476.131
515	440.338	446.944	453.648	460.452	467.359	474.370	481.485
516	445.309	451.988	458.768	465.650	472.634	479.724	486.920
517	450.353	457.108	463.965	470.925	477.988	485.158	492.436
518	455.473	462.306	469.240	476.279	483.423	490.674	498.034
519	460.671	467.581	474.594	481.713	488.939	496.273	503.717
520	465.946	472.935	480.029	487.229	494.538	501.956	509.485
521	471.300	478.369	485.545	492.828	500.220	507.724	515.340
522	476.734	483.885	491.144	498.511	505.988	513.578	521.282
523	482.250	489.484	496.826	504.279	511.843	519.521	527.313
524	487.849	495.167	502.594	510.133	517.785	525.552	533.435
525	493.532	500.935	508.449	516.076	523.817	531.674	539.649
526	499.300	506.789	514.391	522.107	529.939	537.888	545.956
527	505.154	512.732	520.423	528.229	536.152	544.195	552.358
528	511.097	518.763	526.545	534.443	542.459	550.596	558.855
529	517.128	524.885	532.758	540.750	548.861	557.094	565.450
530	523.250	531.099	539.065	547.151	555.358	563.689	572.144
531	529.464	537.406	545.467	553.649	561.954	570.383	578.939
532	535.771	543.807	551.964	560.244	568.647	577.177	585.835
533	542.172	550.305	558.559	566.938	575.442	584.073	592.835
534	548.670	556.900	565.253	573.732	582.338	591.073	599.939
535	555.265	563.594	572.048	580.628	589.338	598.178	607.151
536	561.959	570.388	578.944	587.628	596.443	605.389	614.470
537	568.753	577.285	585.944	594.733	603.654	612.709	621.899
538	575.650	584.284	593.049	601.944	610.973	620.138	629.440
539	582.649	591.389	600.260	609.264	618.403	627.679	637.094
540	589.754	598.600	607.579	616.693	625.943	635.333	644.863
541	596.965	605.920	615.009	624.234	633.597	643.101	652.748
542	604.285	613.349	622.549	631.888	641.366	650.986	660.751
543	611.714	620.890	630.203	639.656	649.251	658.990	668.875
544	619.255	628.544	637.972	647.541	657.254	667.113	677.120
545	626.909	636.312	645.857	655.545	665.378	675.359	685.489
546	634.677	644.197	653.860	663.668	673.623	683.728	693.984
547	642.562	652.201	661.984	671.914	681.992	692.222	702.606
548	650.566	660.324	670.229	680.283	690.487	700.844	711.357
549	658.689	668.570	678.598	688.777	699.109	709.595	720.239
550	666.935	676.939	687.093	697.399	707.860	718.478	729.255
551	675.304	685.433	695.715	706.150	716.743	727.494	738.406
552	683.798	694.055	704.466	715.033	725.759	736.645	747.695
553	692.420	702.807	713.349	724.049	734.910	745.933	757.122
554	701.172	711.689	722.364	733.200	744.198	755.361	766.691
555	710.054	720.705	731.515	742.488	753.626	764.930	776.404