

# KJARASAMNINGUR

TOLLVARÐAFÉLAGS ÍSLANDS

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

undirritaður 31. maí 2001

Gildistími

frá 1. maí 2001 til 30. nóvember 2005

Gefið út af  
Tollvarðafélagi Íslands  
og  
starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins  
í september 2002

**5627**  
**Tollvarðafélag Íslands**

Samningstexti þessarar útgáfu er endurskoðaður og aðlagður í samvinnu samningsaðila. Textinn er ekki nýr kjarasamningur heldur útgáfa á gildandi kjarasamningi aðila ásamt fylgiskjöllum og viðaukum til leiðbeiningar fyrir þá starfsmenn ríkisins sem taka laun eftir samningnum og fyrir þá sem annast ráðningar starfsmanna og launagreiðslur. Undirritaðir kjarasamningar aðila halda gildi sínu eftir því sem við getur átt

Kjarasamningstextinn byggir í aðalatriðum á eftirtöldum samningum/samkomulögum:

1. Ritstýrðum kjarasamningi aðila, útgefnum í maí 1999.  
Gildistími 1. september 1997 til 31. október 2000.
2. Samkomulagi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Tollvarðafélags Íslands, undirrituðu 31. maí 2001, um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila.  
Gildistími 1. maí 2002 til 30.nóvember 2004.

TOLLVARÐAFÉLAG ÍSLANDS  
Tryggvagötu 19, 150 Reykjavík  
Sími: 560-0300 Bréfasími: 551-7991

*Skáletraður texti og/eða afmarkaður með ramma, er hafður til skýringar.*

## E F N I S Y F I R L I T

<b>0</b>	<b>Inngangur</b>	<b>bls.</b>	<b>1</b>
0.1	Nýtt launakerfi		
<b>1</b>	<b>Kaup</b>		<b>2</b>
1.1	Mánaðarlaun		
1.2	Launabrep		
1.3	Skilgreiningar starfa		
1.4	Dagvinnutímakaup		
1.5	Yfirvinnutímakaup		
1.6	Álagsgreiðslur - vaktaálag		
1.7	Persónuuppbót (desemberuppbót)		
<b>2</b>	<b>Vinnutími</b>	-	<b>7</b>
2.1	Almennt		
2.2	Dagvinna		
2.3	Yfirvinna		
2.4	Hvíldartími		
2.5	Bakvaktir		
2.6	Vaktavinna		
<b>3</b>	<b>Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti</b>	-	<b>15</b>
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili		
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu		
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum		
3.4	Fæði og mötuneyti		
<b>4</b>	<b>Orlof</b>	-	<b>17</b>
4.1	Lengd orlofs		
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót		
4.3	Orlofsárið		
4.4	Sumarorlofstímabil		
4.5	Ákvörðun orlofs		
4.6	Veikindi í orlofi		
4.7	Frestun orlofs		
4.8	Áunninn orlofsréttur		
4.9	Orlofssjóður		
<b>5</b>	<b>Ferðir og gisting</b>	-	<b>19</b>
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi		
5.2	Dagpeningar innanlands		
5.3	Greiðsluháttur		
5.4	Vinnusókn og ferðir		
5.5	Ferðatími erlendis		
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis		
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.		
5.8	Ferðakostnaðarnefnd		
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað		
5.10	Gistiaðstaða		
5.11	Viðhald reiðhjóla		
5.12	Vinna utan lögsagnarumdæma		
<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir</b>	-	<b>22</b>
6.1	Réttur starfsmanna		
6.2	Um vinnustaði		
6.3	Lyf og sjúkragögn		
6.4	Öryggiseftirlit		
6.5	Slysaætta		
6.6	Læknisskoðun		

<b>7</b>	<b>Tryggingar</b>	<b>bls.</b>	<b>23</b>
7.1	Slysatryggingar		
7.2	Farangurstrygging		
7.3	Persónulegir munir		
7.4	Slys á vinnustað		
<b>8</b>	<b>Verkfæri og vinnuföt</b>	<b>-</b>	<b>25</b>
8.1	Verkfæri		
8.2	Einkennis- og hlífðarföt		
<b>9</b>	<b>Afleysingar</b>	<b>-</b>	<b>26</b>
9.1	Staðgenglar		
9.2	Launað staðgengilsstarf		
9.3	Aðrir staðgenglar		
<b>10</b>	<b>Fræðslumál</b>	<b>-</b>	<b>27</b>
10.1	Starfsþjálfun og námsleyfi		
10.2	Launalaust leyfi		
10.3	Starfsmenntunarsjóður		
<b>11</b>	<b>Stofnanasamningur</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
11.1	Skilgreining		
11.2	Markmið		
11.3	Gerð stofnanasamning		
11.4	Breyttar forsendur		
11.5	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda		
11.6	Starfshættir samstarfsnefnda		
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa</b>	<b>-</b>	<b>31</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður		
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa		
12.3	Starfhæfnisvottorð		
12.4	Laust frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa		
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns		
12.6	Skráning veikindadaga		
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi		
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára		
12.9	Samráðsnefnd		
12.10	Ákvæði til bráðabirgða		
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða veikindi starfsmanna		
<b>13</b>	<b>Tilhögun fæðingarorlofs</b>	<b>-</b>	<b>37</b>
13.1	Gildissvið		
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi		
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
<b>14</b>	<b>Fjölskyldu- og styrktarsjóður</b>	<b>-</b>	<b>38</b>
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði		
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð		
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
<b>15</b>	<b>Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar</b>	<b>-</b>	<b>39</b>
15.1	Framlag í séreignasjóð		
15.2	Gildistaka		
<b>16</b>	<b>Launaseðill og félagsgjöld</b>	<b>-</b>	<b>40</b>
16.1	Launaseðill		
16.2	Félagsgjöld		

<b>17</b>	<b>Símakostnaður</b>	<b>bls.</b>	<b>41</b>
17.1	Símakostnaður		
<b>18</b>	<b>Gildistími og samningsforsendur</b>	<b>-</b>	<b>42</b>
18.1	Gildistími samningsins		
18.2	Samningsforsendur		
<b>Bókanir 2001</b>		<b>-</b>	<b>43</b>
<b>Samkomulag um trúnaðarmenn</b>		<b>-</b>	<b>44</b>
<b>Viðauki</b>	Launatöflur frá gildistökudegi kjarasamningsins	<b>-</b>	<b>45</b>



## 0 Inngangur

---

### 0.1 Nýtt launakerfi

Aðilar eru sammála um að taka upp nýtt launakerfi. Tilgangur með þessari breytingu er tvíþættur:

Annars vegar að auka hlut dagvinnulauna. Það er m.a. gert með því að fækka þrepum og minnka vægi sjálfvirkra tilfærslna. Jafnframt er opnað fyrir þann möguleika að breyta samsetningu heildarlauna þannig að dregið sé úr yfirvinnu og vægi dagvinnulauna aukið án þess að það dragi úr vinnuskilum eða framleiðni stofnunar.

Hins vegar að fela stofnun útfærslu og daglega framkvæmd kjarasamninga þannig að hún geti, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, ákveðið með samkomulagi við stéttarfélag starfsmanna, hvaða þættir skuli lagðir til grundvallar við mat á störfum þeim sem innt eru af hendi á hennar vegum.

Hið nýja launakerfi skal taka gildi þann 1. maí 2001.

Frá þeim tíma fellur brott eldri launatafla, kaflinn um launþrep og starfsaldur svo og kaflinn um röðun starfsheita í launaflokka. Jafnframt fellur brott samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Tollvarðafélags Íslands undirritað 18. október 1993 svo og öll ákvæði um röðun starfa í launaflokka í viðaukum með samningi aðila.

# 1 Kaup

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindum launatöflum sem gilda frá 1. janúar 2002.

*Sjá launatöflur frá gildistöku degi sammingsins, 1. maí 2002, í viðauka.*

### Rammi A

Lífaldur LFL	< 20 ára 1. þrep	20 ára 2. þrep	23 ára 3. þrep	26 ára 4. þrep	30 ára 5. þrep	35 ára 6. þrep
A01	101.210	104.269	107.420	109.031	110.666	112.326
A02	104.269	107.420	110.666	112.326	114.011	115.721
A03	107.420	110.666	114.011	115.721	117.457	119.219
A04	110.666	114.011	117.457	119.219	121.007	122.822
A05	114.011	117.457	121.007	122.822	124.664	126.534
A06	117.457	121.007	124.664	126.534	128.432	130.358
A07	121.007	124.664	128.432	130.358	132.313	134.298
A08	124.664	128.432	132.313	134.298	136.312	138.357
A09	128.432	132.313	136.312	138.357	140.432	142.538
A10	132.313	136.312	140.432	142.538	144.676	146.846
A11	136.312	140.432	144.676	146.846	149.049	151.285
A12	140.432	144.676	149.049	151.285	153.554	155.857
A13	144.676	149.049	153.554	155.857	158.195	160.568
A14	149.049	153.554	158.195	160.568	162.977	165.422
A15	153.554	158.195	162.977	165.422	167.903	170.422
A16	158.195	162.977	167.903	170.422	172.978	175.573

### Rammi B

Lífaldur LFL	< 30 ára 1. þrep	30 ára 2. þrep	35 ára 3. þrep	40 ára 4. þrep	45 ára 5. þrep
B01	130.358	132.313	134.298	136.312	138.357
B02	134.298	136.312	138.357	140.432	142.538
B03	138.357	140.432	142.538	144.676	146.846
B04	142.538	144.676	146.846	149.049	151.285
B05	146.846	149.049	151.285	153.554	155.857
B06	151.285	153.554	155.857	158.195	160.568
B07	155.857	158.195	160.568	162.977	165.422
B08	160.568	162.977	165.422	167.903	170.422
B09	165.422	167.903	170.422	172.978	175.573
B10	170.422	172.978	175.573	178.207	180.880
B11	175.573	178.207	180.880	183.593	186.347
B12	180.880	183.593	186.347	189.142	191.979
B13	186.347	189.142	191.979	194.859	197.782
B14	191.979	194.859	197.782	200.749	203.760
B15	197.782	200.749	203.760	206.816	209.918
B16	203.760	206.816	209.918	213.067	216.263
B17	209.918	213.067	216.263	219.507	222.800
B18	216.263	219.507	222.800	226.142	229.534
B19	222.800	226.142	229.534	232.977	236.472



## Rammi C

Lífaldur LFL	< 40 ára 1. þrep	40 ára 2. þrep	45 ára 3. þrep
C01	146.846	149.049	151.285
C02	153.554	155.857	158.195
C03	160.568	162.977	165.422
C04	167.903	170.422	172.978
C05	175.573	178.207	180.880
C06	183.593	186.347	189.142
C07	191.979	194.859	197.782
C08	200.749	203.760	206.816
C09	209.918	213.067	216.263
C10	219.507	222.800	226.142
C11	229.534	232.977	236.472
C12	240.019	243.619	247.273
C13	250.982	254.747	258.568
C14	262.447	266.384	270.380
C15	274.436	278.553	282.731
C16	286.972	291.277	295.646
C17	300.081	304.582	309.151

*Framangreind launatafla gildir frá 01.01.2002 og er innifalin 3% hækkun frá launatöflu gildistöku dags nýs launakerfis, 01.05.2001. Kjarasamningsnúmer töflunnar er 615 í launakerfi ríkisins hjá Fjársýslu ríkisins..  
Bil milli launabæpa er 1,5% nema fyrstu tvö bilin í A- og B- töflu, þar er bilið 2x1,5%. Bil milli launaflokka er 2x1,5%.*

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

1.1.3 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækka á samningstímanum sem hér segir:  
[1. janúar 2002 um 3,0%]  
1. janúar 2003 um 3,0%  
1. janúar 2004 um 3,0%

## 1.2 Launabrep

*Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.*

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

1. þrep: yngri en 20 ára
2. þrep: frá 20 ára aldri
3. þrep: frá 23 ára aldri
4. þrep: frá 26 ára aldri
5. þrep: frá 30 ára aldri
6. þrep: frá 35 ára aldri

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

1. þrep: yngri en 30 ára
2. þrep: frá 30 ára aldri
3. þrep: frá 35 ára aldri
4. þrep: frá 40 ára aldri
5. þrep: frá 45 ára aldri

- 1.2.3 Í ramma C eru 3 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
1. þrep: yngri en 40 ára
  2. þrep: frá 40 ára aldri
  3. þrep: frá 45 ára aldri

### 1.3 Skilgreiningar starfa

#### 1.3.1 Skilgreiningar starfa í ramma A, B og C:

##### Rammi A

Almenn tollgæslustörf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra. Tollvörður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga, geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti starfsins.

##### Rammi B

Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi einnar eða fleiri deilda eða umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirliti eða viðvarandi verkefnastjórnun. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd stofnunar. Auk þess skal tollvörður hafa viðtæka reynslu af tollamálum og þeim málaflökkum er snúa að tollafgreiðslu.

##### Rammi C

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Auk þess ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

### 1.4 Dagvinnutímakaup

1.4.1 Dagvinnutímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma. Dagvinnutímakaup eftirlaunabega miðast við efsta aldursþrep í hverjum ramma.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana þó eigi lengur en 2 mánuði, svo og starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

### 1.5 Yfirvinnutímakaup

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

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

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi. Sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi, skal heimilt að semja um mánaðarlega þóknun fyrir hana.

- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélagið.

## 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. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

*Vaktaálag fyrir skylduvaktir á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum greiðist aðeins fyrir vinnu sem fellur undir ákvæði 2.6.8 eða vinnu sem af öðrum ástæðum fellur undir vinnuskyldustundir vikunnar. Annars fer um greiðslu fyrir vinnu á slíkum dögum skv. gr. 1.5. Með skylduvakt er átt við vakt skv. reglubundinni vaktaskrá.*

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

## 1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2001	kr. 40.000
Á árinu 2002	kr. 41.000
Á árinu 2003	kr. 42.000
Á árinu 2004	kr. 43.000

- 1.7.2 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.

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

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

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

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

#### 2.1.4 Frídagar:

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Á þeim stöðum þar sem tollverðir eru 3 eða færri, skal leitast við að samræma fyrirkomulag vinnutíma og hvers konar greiðslur.  
*Sjá ennfremur gr. 2.7.1.*

## 2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

## 2.3 Yfirvinna

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

*Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og /eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt.*

### **Bókun 8/1987:**

*Útköll að morgni hjá tollvörðum á Keflavíkurlugvelli skal miða við áætlanir aðkomufara. Sé seinkun aðkomufars 12 klst. eða meiri, skal hún tilkynnt viðkomandi tollverði með þeim fyrirvara.*

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5-2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reiknitímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

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

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

*Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um. Í stað fylgiskjals skv. gr. 2.4.1 er bent á ritið "Skipulag vinnutíma", útgefnu í janúar 2002 af fyrrgreindri samráðsnefnd.*

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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 lágmarkshvíld

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

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

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

#### 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður

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

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

#### 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna

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

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

#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

#### 2.4.5 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 hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

##### 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli - Frítökuréttur miðað við lengsta hlé

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



- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.**  
Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.**  
Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi**  
Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr.2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli**  
Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Fritaka**  
Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta fritökuréttar**  
Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok**  
Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fynist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**  
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.
- 2.5 Bakvaktir**
- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað skv. beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.4 Heimilt er 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 bakvaktageiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktageiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

*Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætast hvorki matar- og/eða kaffitími eða ferðatími né bæting fyrir slíkt nema vinnutími í útkalli auk matar- og/eða kaffitíma nemi samanlagt lengri tíma en 3 eða 4 klst. sbr. gr. 2.3.3.1 - 2*  
*Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrsta/fyrra útkalls þangað til síðasta/síðara útkalli lýkur.*

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktaskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktaskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. að lengd. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Breytingar á 2.6.4. eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.8 Stéttarfélagið á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn.

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

- 2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktaskrá yfirvinnukaup sbr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag miðað við fullt starf.

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

*Aðfangadagur og gamlársdagur bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.*

- 2.6.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma
- Við uppgjör skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, og reikna síðan 12 mínútur á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.12 Tollverðir sem vinnur reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 50 ára aldri. Vaktaálag er þá aðeins greitt fyrir þær stundir sem falla utan dagvinnutímabils.
- 2.6.13 Sé vaktaskrá, sbr. 2.6.2, breytt 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 eingöngu átt við breytingu að beiðni yfirmanns á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.*

### **3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti**

---

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

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

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

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

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

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

#### **3.4 Fæði og mötuneyti**

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í 3 mötuneytum, þ.e stjórnarráðs, Sjórnvarps og í Borgartúni 7.
- 3.4.4 Tollverðir sem ekki njóta mataraðstöðu skv. gr. 3.4.1-3, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 234,78 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt þau skilyrði er getur í 2. mgr., tl. 1-3 hér að neðan. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverðs með vísitölu febrúar 2002 sem grunnvísitölu (201,6 stig).
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi.
  3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

*Fæðispeningar skv. gr. 3.4.2 gilda frá 1. febrúar til 30. apríl 2002.*

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

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

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

*Hér er átt við rétt sem áunninn var fyrir undirritun samnings 31. maí 2002.*

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2001	kr. 9.600
Á árinu 2002	kr. 9.900
Á árinu 2003	kr. 10.000
Á árinu 2004	kr. 10.200

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins.

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

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

#### **4.4 Sumarorlofstímabil**

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni stofnunar.

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

*Tilkynna ber yfirmanni tafarlaust með símtali eða símskeyti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða ella verður það ekki tekið til greina.*

#### **4.7 Frestun orlofs**

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð TFÍ. Gjald þetta skal nema 0,25% af fullum launum félagsmanna. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum atvinnurekanda.

## **5 Ferðir og gisting**

---

### **5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi**

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

### **5.2 Dagpeningar innanlands**

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

### **5.3 Greiðsluháttur**

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

### **5.4 Vinnusókn og ferðir**

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstöðum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.4 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurlflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur hvern vinnudag.



## **5.5 Ferðatími erlendis**

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33,33% álagi.

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

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

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

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

## **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

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

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

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

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

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

## **5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað**

5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.

- 5.9.3 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km.gjaldi.
- 5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

## **5.10 Gistiaðstaða**

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

## **5.11 Viðhald reiðhjóla**

- 5.11.1 Ef tollverðir nota reiðhjól sín við eftirlitsstörf, skal þeim greiddur hæfilegur viðhaldskostnaður þeirra samkvæmt reikningi.

## **5.12 Vinna utan lögsagnarumdæma**

- 5.12.1 Tollverðir sem sendir eru til starfa utan lögsagnarumdæmis síns, skulu fá greidd laun frá því að þeir fara að heiman og þar til þeir koma aftur, án þess að dreginn sé frá hvíldartími, nema þeim sé tryggð samfelld 8 klst. hvíld á sólarhring á viðurkenndum gististað utan starfsvettvangs. Sama gildir innan lögsagnarumdæmis ef tollvörður kemst ekki til heimilis síns. Tollvörðum sem vinna við framangreindar aðstæður, sé tryggt fullt fæði þeim að kostnaðarlausu og viðunandi aðstaða til að neyta þess.

## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Réttur starfsmanna**

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

### **6.2 Um vinnustaði**

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

### **6.3 Lyf og sjúkragögn**

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

### **6.4 Öryggiseftirlit**

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

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

### **6.5 Slysahætta**

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

### **6.6 Læknisskoðun**

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

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysatryggingar

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

*Slys í starfi tekur einnig til slysa á beinni leið til og frá vinnu.*

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 490.700 kr.

vegna slyss í starfi 981.200 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 1.503.300 kr.

vegna slyss í starfi 3.006.700 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 2.056.400 kr.

vegna slyss í starfi 4.906.700 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs 490.700 kr.

vegna slyss í starfi 981.200 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 14. gr. barnalaga nr. 9/1981.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 3.952.900 kr.

vegna slyss í starfi 6.176.200 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í febrúar 2002, 220,9 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

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

## **7.2 Farangurstrygging**

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

## **7.3 Persónulegir munir**

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## **7.4 Slys á vinnustað**

7.4.1 Sjá nú gr. 12.1.6

## 8 Verkfæri og vinnuföt

### 8.1 Verkfæri

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

### 8.2 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Þegar um er að ræða vinnu þar sem fataslit eru óvenjumikil, störf sérlega óhreinleg eða hætt við slyskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishjálma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað skv. ákvörðun yfirmanns.

*Sjá reglugerð nr. 247/1999, um einkennisbúninga, merki og búnað tollgæslunnar. Í fylgiskjali er fjallað um reglulega úthlutun einkennisfatnaðar:*

1. Einkennishúfa 1 ásamt aukakolli	1	3. hvert ár
2. Einkennisjakki 1	1	3. hvert ár
3. Einkennisbuxur 1 eða 2	4	á hverju ári
4. Regnfrakki	1	5. hvert ár
5. Einkennishúfa 2	1	tvisvar í röð, 3. hvert ár
6. Einkennisjakki 2	1	tvisvar í röð, 3. hvert ár
7. Einkennishúfa 3	1	4. hvert ár
8. Einkennisstyrta	5	á hverju ári
9. Hálsbindi	1	á hverju ári
10. Belti	1	4. hvert ár
11. Leðurhanskar	1	á hverju ári
12. Hvítir hanskar	1	3. hvert ár
13. Sokkar	4	á hverju ári
14. Götuskór	1	á hverju ári
15. Kuldaskór	1	á hverju ári
16. Strokkur	1	3. hvert ár
17. Einkennispeysa sama	1	2. hvert ár
	2	2. hvert ár

8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

8.2.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Staðgenglar**

9.1.1 Ekki þarf að jafnaði að fela starfsmanni að gegna starfi yfirmanns síns ef fjarvera hans er 5 vinnudagar eða skemmri tími.

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

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

### **9.3 Aðrir staðgenglar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Starfsþjálfun og námsleyfi

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem skv. ákvörðun yfirmanns sækja skóla eða námskeið á vegum ríkisins, skulu halda föstum launum og vaktaálagi og auk þess fá greiddan ferðakostnað til og frá heimili sínu við upphaf og lok námstímabils.
- 10.1.2 Þeir sem af þessum sökum þurfa að búa fjarri heimili sínu, skulu ennfremur fá greiddan hæfilegan dvalarkostnað skv. mati ferðakostnaðarnefndar.

### 10.2 Launalaust leyfi

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

**Reglur um launalaust leyfi tollvarða**  
Gefnar út af fjármálaráðuneytinu 25. mars 1987  
Sbr. bókun 5/1986

1. Starfsmaður sem æskir leyfis, skal sækja um það til forstöðumanns stofnunar sem skal leita álits stjórnar Tollvarðafélags Íslands.
2. Launalaust leyfi skal ekki veita lengur en til 1 árs í senn.
3. Þegar ákveðið er hvort starfsmaður fái launalaust leyfi frá störfum, skal miðað við eftirfarandi:
  - 3.1 Starfstíma starfsmanns hjá viðkomandi stofnun.
  - 3.2 Tilgang leyfis, m.a. hvort starfsmaður ætli að nota leyfi til starfsmenntunar.
  - 3.3 Lengd umbeðins leyfis.
4. Gera má það að skilyrði fyrir veitingu leyfis að starfsmaður undirriti yfirlýsingu þess efnis að hann muni, að leyfi loknu, hverfa aftur til þess starfs er hann gegnir.
5. Auk þeirra atriða er greinir í 4. gr., skal miðað við að veiting leyfa skv. reglum þessum komi ekki niður á starfsemi stofnunar í nokkru verulegu. Í því sambandi skal þess gætt að ekki verði fleirum en 5 af hundraði starfsmanna að jafnaði veitt slíkt leyfi í senn.
6. Ef starfsmaður unír ekki ákvörðun forstöðumanns skv. reglum þessum, getur hann skotið málinu til þess ráðherra sem stofnun heyrir undir.

### 10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð BSRB. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.  
Sbr. reglugerð nr. 452/1981, um Starfsm.sjóð ríkisstarfsmanna innan BSRB.



## 11 Stofnanasamningur

---

### 11.1 Skilgreining

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

### 11.2 Markmið

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

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

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

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

### 11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða "þyngd" verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru á vegum samningsaðila).
4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).

5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum, eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegri ábyrgð).

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

## 11.4 Breyttar forsendur

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

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

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

- 11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Tollvarðafélags Íslands.

## 11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 2 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 2 til vara. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.

- 11.5.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjárýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

## 11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af Tollvarðafélagi Íslands.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

---

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skytt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

*Sjá lagagreinina og skýringar á næstu bls.*

<p>27. gr. l. nr. 117/1993, um almannatryggingar:</p> <p>Nú veldur bótaskyld slys sjúkleika og vinnutjóni í minnst 10 daga og skal þá greiða nauðsynlegan kostnað vegna lækningar hins slasaða og tjóns á gervilimum eða hjálpartækjum svo sem hér segir:</p>
<p>1. Að fullu skal greiða:</p> <p>a. Læknishjálp samkvæmt samningum sjúkratrygginga.</p> <p>b. Sjúkrahúsvist, svo lengi sem afleiðingar slyssins gera hana nauðsynlega. Greiðsla sjúkrahúsvistar færist þó yfir á sjúkratryggingarnar þegar hinn slasaði er orðinn 70 ára enda séu þá full tvö ár frá slysdegi.</p> <p>c. Lyf og umbúðir.</p> <p>d. Viðgerð vegna brots eða löskunar á heilbrigðum tönnum eða vel viðgerðum. Greiðslu fyrir sams konar viðgerðir á lélegri tönnum má takmarka við kostnað sem ætla má að orðið hefði ef þær hefðu verið heilbrigðar.</p> <p>e. Gervilimi eða svipað hjálpartæki, svo og viðgerð á þeim eða endurnýjun ef viðgerð telst ekki fullnægjandi. Sama gildir um gervitennur.</p> <p>f. Sjúkraflutning með sjúkraflugvél eða sjúkrabíl fyrst eftir slys eða þegar ella verður nauðsynlegt að senda sjúkling með slíkum farartækjum til meðferðar hjá lækni eða í sjúkrahúsi, þó ekki fyrir einstakar ferðir þegar um stundun er að ræða. Sama gildir um flutning með skipi þegar öðrum farartækjum verður ekki við komið.</p> <p>g. Sjúkraþjálfun og orkulækningar.</p>
<p>2. Að hluta skal greiða:</p> <p>a. Að hálfu ferðakostnað til læknis með leigubíl, enda sé sjúklingur ekki fær um að ferðast með áætlunarbíl eða strætisvagni. Ekki skal þó greitt fyrir flutning með bifreið manns af sama heimili eða sama bæ né bifreið í eigu venslamanna hins slasaða.</p> <p>b. Að 3/4 kostnað við sams konar ferðir með áætlunarbíl eða -skipi enda sé um meira en 15 km vegalengd að ræða. Geti sjúklingur ekki ferðast með áætlunarbíl, skal greiða ferð með áætlunarflugvél að 3/4.</p>
<p>3. Heimilt er að greiða:</p> <p>a. Hjúkrun í heimahúsum, veitta af vandalausum.</p> <p>b. Styrk upp í kostnað vegna löskunar á tönnum þegar framkvæmdar hafa verið kostnaðarsamar aðgerðir á þeim sem ónýst hafa við slysið.</p> <p>c. Ferðakostnað að 3/4 hlutum með áætlunarbíl eða strætisvagni eða samkvæmt kílómetragjaldi ef áætlunarferðir eða strætisvagnaferðir eru ekki fyrir hendi þegar sjúklingur þarfnast ítrekaðrar meðferðar hjá lækni á sjúkrahúsi eða sjúkrastofnun, svo sem í endurhæfingu eða sjúkraþjálfun, með eða án innlagningar þótt vegalengd sé skemmri en 15 km, enda séu ferðir fleiri en 30 á sex mánaða tímabili.</p> <p>Að svo miklu leyti sem sérstakir samningar sjúkratrygginga ná ekki yfir sjúkrahjálp samkvæmt framansögðu getur tryggingaráð ákveðið endurgreiðslu að nokkru eða öllu leyti.</p> <p>Nú veldur slys ekki óvinnufærni í 10 daga en hefur þó í för með sér kostnað sem um ræðir í grein þessari og má þá greiða hann að svo miklu leyti sem hann fæst ekki greiddur hjá sjúkratryggingum.</p>

## 12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

## **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

## **12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa**

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaföröll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

## **12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

## **12.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi**

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

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

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

## **12.9 Samráðsnefnd**

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



## **12.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

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

12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

### 13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

## 14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

---

### 14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

### 14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

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

### 14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### 14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

### 14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

## **15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Framlag í séreignarsjóð**

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:
- Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.
  - Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### **15.2 Gildistaka**

- 15.2.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

## 16 Launaseðill og félagsgjöld

---

### 16.1 Launaseðill

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

*Sjá einnig gr. 2.4.5 um uppsafnaðan frítökurétt sem koma skal fram á launaseðli.*

### 16.2 Félagsgjöld

- 12.2.1 Nú óskar félagið eftir því að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal það þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem hann óskar eftir að fá. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. sama mánaðar.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar félagsins á félagaskránni svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

## **17 Símakostnaður**

---

### **17.1 Símakostnaður**

17.1.1 Fastaafnotagjald síma skulu tollverðir fá greitt sem hér segir:

Tollfulltrúar og hærrí 1/1

Aðrir ef nauðsynlegt telst að mati tollstjóra.

## **18 Gildistími og samningsforsendur**

---

### **18.1 Gildistími samningsins**

18.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. nóvember 2004 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **18.2 Samningsforsendur**

18.2.1 Losni kjarasamningar á almennum vinnumarkaði vegna verðlagsþróunar á árunum 2002 eða 2003 er aðilum samnings þessa heimilt að segja launalið hans upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Þyki samningsaðilum á hinum almenna vinnumarkaði ástæða til að grípa til annarra úrræða en uppsagnar vegna verðlagsþróunar skulu BSRB annars vegar og samninganefnd ríkisins hins vegar leggja mat á þau úrræði og gera tillögur um viðbrögð.

Reykjavík, 31. maí 2001

# B Ó K A N I R

með kjarasamningi  
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Tollvarðafélags Íslands  
undirrituðum 31. maí 2001

## Bókun 1

Aðilar beina því til stofnana að stofnanasamningar skv. 11. kafla samnings þessa liggi fyrir innan fjögurra vikna frá undirskrift kjarasamningsins.

## Bókun 2

### Sameiginleg fræðsla

Til að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda, stuðla að faglegri gerð og virkri framkvæmd stofnanasamninga, munu samningsaðilar sameiginlega beita sér fyrir fræðslu trúnaðarmanna, fulltrúa í samstarfsnefndum og forstöðumanna stofnana.

## Bókun 3

### Niðurfelling flutningslínu við Elliðaár

Vegna niðurfellingar flutningslínu við Elliðaár skulu þeir sem þegar njóta greiðslna vegna hennar halda henni á meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá viðkomandi stofnun

## Bókun 4

### Sérstakar greiðslur vegna niðurfellingar orlofsframlags og flutningslínu við Elliðaár

Vegna niðurfellingar annars vegar orlofsframlags og hins vegar flutningslínu við Elliðaár hafa aðilar náð samkomulagi um að greidd verði sérstök greiðsla annars vegar 1. júlí 2001 og hins vegar 1. ágúst 2001 og skulu þær greiddar með eftirfarandi hætti:

- 1) 10.000 krónur þann 1. júlí 2001 til félagsmanna sem voru í starfi þann 1. maí 2001 miðað við að félagsmaður hafi gegnt fullu starfi í dagvinnu mánuðina mars til maí en að öðru leyti skal greiða hlutfallslega eftir starfshlutfalli og starfstíma.
- 2) 10.000 krónur þann 1. ágúst 2001 til félagsmanna sem voru í starfi þann 1. júní 2001 miðað við að félagsmaður hafi gegnt fullu starfi í dagvinnu mánuðina apríl til júní en að öðru leyti greiða hlutfallslega eftir starfshlutfalli og starfstíma.

## Bókun 5

Samningsaðilar skulu endurskoða og gefa út heildstæðan kjarasamning. Ljúka skal þeirri vinnu fyrir 1. janúar 2002.

## Bókun 6

Þar til gengið hefur verið frá fyrirkomulagi greiðslna skv. gr. 2.5.4 skal eftirfarandi fyrirkomulag gilda:

Á fámennum stöðum þar sem 3 tollverðir eða færri starfa, skal samið sérstaklega um vinnutíma þeirra. Samningar þessir skulu gerðir á milli viðkomandi tollstjóra og starfsmanna en háðir samþykki fjármálaráðuneytisins, dóms- og kirkjumálaráuneytisins og TFÍ. Um greiðslur og annað sem af vinnutímafyrirkomulagi leiðir, skal samið milli TFÍ og viðkomandi ráðuneyta.

Þar sem 2 eða 3 tollverðir starfa, skal bakvaktastundafjöldi vera 190 klst. á mánuði. Þar sem 1 tollvörður starfar, skal bakvaktastundafjöldi vera 140 klst. á mánuði.



## SAMKOMULAG

Tollvarðafélags Íslands  
og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs  
um TRÚNAÐARMENN

Undirritað 11. maí 1999

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

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

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

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

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélaganna eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.
5. grein Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

**Yfirlýsing fjármálaráðherra vegna Félagsmálaskóla alþýðu, dags. 8. apríl 1991:**  
*Fari félagsmaður í aðildarfélagi BSRB í Félagsmálaskóla alþýðu, eiga við ákvæði 2. mgr. 4. gr. í Samkomulagi um trúnaðarmenn enda hafi félag viðkomandi starfsmanns gerst aðili að samkomulaginu.*

**1.1 Mánaðarlaun**

1.1.1.1 Í nýju launakerfi skulu launatölur vera skv. eftirfarandi launatöflu:

Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.
1	98.262	20	130.388	39	173.018	58	229.588
2	99.736	21	132.344	40	175.613	59	233.032
3	101.232	22	134.329	41	178.247	60	236.527
4	102.750	23	136.344	42	180.921	61	240.075
5	104.291	24	138.389	43	183.635	62	243.676
6	105.855	25	140.465	44	186.390	63	247.331
7	107.443	26	142.572	45	189.186	64	251.041
8	109.055	27	144.711	46	192.024	65	254.807
9	110.691	28	146.882	47	194.904	66	258.629
10	112.351	29	149.085	48	197.828	67	262.508
11	114.036	30	151.321	49	200.795	68	266.446
12	115.747	31	153.591	50	203.807	69	270.443
13	117.483	32	155.895	51	206.864	70	274.500
14	119.245	33	158.233	52	209.967	71	278.618
15	121.034	34	160.606	53	213.117	72	282.797
16	122.850	35	163.015	54	216.314	73	287.039
17	124.693	36	165.460	55	219.559	74	291.345
18	126.563	37	167.942	56	222.852	75	295.715
19	128.461	38	170.461	57	226.195	76	300.151

Launatölur raðast í ramma sem hér segir:

**Rammi A**

Lífaldur LFL	< 20 ára 1. þrep	20 ára 2. þrep	23 ára 3. þrep	26 ára 4. þrep	30 ára 5. þrep	35 ára 6. þrep
A01	1	3	5	6	7	8
A02	3	5	7	8	9	10
A03	5	7	9	10	11	12
A04	7	9	11	12	13	14
A05	9	11	13	14	15	16
A06	11	13	15	16	17	18
A07	13	15	17	18	19	20
A08	15	17	19	20	21	22
A09	17	19	21	22	23	24
A10	19	21	23	24	25	26
A11	21	23	25	26	27	28
A12	23	25	27	28	29	30
A13	25	27	29	30	31	32
A14	27	29	31	32	33	34
A15	29	31	33	34	35	36
A16	31	33	35	36	37	38

**Rammi B**

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

**Rammi C**

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

Í nýju launakerfi skulu mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, vera skv. eftirfarandi launatöflu:

**Rammi A**

Lífaldur LFL	< 20 ára 1. þrep	20 ára 2. þrep	23 ára 3. þrep	26 ára 4. þrep	30 ára 5. þrep	35 ára 6. þrep
A01	98.262	101.232	104.291	105.855	107.443	109.055
A02	101.232	104.291	107.443	109.055	110.691	112.351
A03	104.291	107.443	110.691	112.351	114.036	115.747
A04	107.443	110.691	114.036	115.747	117.483	119.245
A05	110.691	114.036	117.483	119.245	121.034	122.850
A06	114.036	117.483	121.034	122.850	124.693	126.563
A07	117.483	121.034	124.693	126.563	128.461	130.388
A08	121.034	124.693	128.461	130.388	132.344	134.329
A09	124.693	128.461	132.344	134.329	136.344	138.389
A10	128.461	132.344	136.344	138.389	140.465	142.572
A11	132.344	136.344	140.465	142.572	144.711	146.882
A12	136.344	140.465	144.711	146.882	149.085	151.321
A13	140.465	144.711	149.085	151.321	153.591	155.895
A14	144.711	149.085	153.591	155.895	158.233	160.606
A15	149.085	153.591	158.233	160.606	163.015	165.460
A16	153.591	158.233	163.015	165.460	167.942	170.461

**Rammi B**

Lífaldur LFL	< 30 ára 1. þrep	30 ára 2. þrep	35 ára 3. þrep	40 ára 4. þrep	45 ára 5. þrep
B01	126.563	128.461	130.388	132.344	134.329
B02	130.388	132.344	134.329	136.344	138.389
B03	134.329	136.344	138.389	140.465	142.572
B04	138.389	140.465	142.572	144.711	146.882
B05	142.572	144.711	146.882	149.085	151.321
B06	146.882	149.085	151.321	153.591	155.895
B07	151.321	153.591	155.895	158.233	160.606
B08	155.895	158.233	160.606	163.015	165.460
B09	160.606	163.015	165.460	167.942	170.461
B10	165.460	167.942	170.461	173.018	175.613
B11	170.461	173.018	175.613	178.247	180.921
B12	175.613	178.247	180.921	183.635	186.390
B13	180.921	183.635	186.390	189.186	192.024
B14	186.390	189.186	192.024	194.904	197.828
B15	192.024	194.904	197.828	200.795	203.807
B16	197.828	200.795	203.807	206.864	209.967
B17	203.807	206.864	209.967	213.117	216.314
B18	209.967	213.117	216.314	219.559	222.852
B19	216.314	219.559	222.852	226.195	229.588

**Rammi C**

Lífaldur LFL	< 40 ára 1. þrep	40 ára 2. þrep	45 ára 3. þrep
C01	142.572	144.711	146.882
C02	149.085	151.321	153.591
C03	155.895	158.233	160.606
C04	163.015	165.460	167.942
C05	170.461	173.018	175.613
C06	178.247	180.921	183.635
C07	186.390	189.186	192.024
C08	194.904	197.828	200.795
C09	203.807	206.864	209.967
C10	213.117	216.314	219.559
C11	222.852	226.195	229.588
C12	233.032	236.527	240.075
C13	243.676	247.331	251.041
C14	254.807	258.629	262.508
C15	266.446	270.443	274.500
C16	278.618	282.797	287.039
C17	291.345	295.715	300.151