

KJARASAMNINGUR

Læknafélags Íslands

og

Fjármála- og efnahagsráðherra f. h. ríkissjóðs

Inngangur

Kjarasamningur þessi er gerður á grundvelli kjarasamninga sem undirritaðir voru á almennum vinnumarkaði vorið 2024 sem og kjarasamningum sem þegar hafa verið samþykktir á opinberum vinnumarkaði, svokölluðum stöðugleika- og velferðarsamningum. Hann kveður á um innleiðingu betri vinnutíma lækna en samið var um betri vinnutíma flestra annarra stétta ríkisstarfsfólks á vordögum 2019 og tímabundin ákvæði þeirra samninga færð í miðlægan kjarasamning vorið 2024.

Með samningi þessum hafa samningsaðilar sammælt um grundvallarbreytingar á vinnutíma og launamyndunarkerfi lækna. Helstu breytingarnar eru að frá og með 1. apríl 2025 en þá stýttist vinnuvika lækna úr 40 í 36 virkar vinnustundir og launamyndun þeirra tekur mið af öðrum þáttum en áður.

Markmið breytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi lækna og auka möguleika þeirra á að samþætta betur vinnu og einkalíf. Breytingunum er einnig ætlað að auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkisins, að draga úr yfirvinnu, að bæta öryggi og þjónustu við almenning og gera störf lækna hjá ríkinu eftirsóknarverð.

Stöðugleiki í mönnun lækna er einn af lykilþáttunum þegar kemur að gæðum og öryggi í heilbrigðisþjónustu, sem er eitt af leiðarljósum Heilbrigðisstefnu til ársins 2030. Að mati samningsaðila eru breytingar á vinnufyrirkomulagi og launakerfi lækna til þess fallnar að auka áhuga lækna, sem valið hafa að starfa annars staðar, á að koma aftur heim til starfa. Þá standa vonir til þess að breytingarnar hvetji lækna, sem nú eru í hlutastörfum, til að auka starfshlutfall sitt og hækka þannig ævitekjur.

Þá er umsamið að launagreiðslur til lækna endurspegli vinnufyrirkomulag þeirra og vinnuframlag og að þær breytingar sem gerðar eru í samningi þessum, leiði ekki til þess að laun læknis lækki við breytingarnar miðað við sama vinnumagn utan dagvinnumarka og áður. Í því felst að kjarasamningsbundin kjör einstaka læknis lækki ekki en greiðslur fyrir vinnu utan dagvinnumarka, geti lækkað ef dregur úr vinnumagni.

Stöðugleika- og velferðarsamningarnir ásamt aðgerðum stjórnvalda styðja við sameiginleg markmið um vaxandi velsæld og aukinn kaupmátt. Meginmarkmið þeirra er að stuðla að fyrirsjáanleika í efnahagslífinu. Aðilar eru sammála um að vinna áfram að þessum markmiðum og leggja sitt af mörkum til að halda þeirri kjarastefnu sem mótuð hefur verið og tryggja þannig að kjör lækna og starfsumhverfi fylgi almennri þróun á samningstímanum.

1	Gildissvið
1.1	Aðilar að kjarasamningi þessum eru Læknafélag Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hér eftir nefndur vinnuveitandi.
1.2	Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
2	Ráðningarháttur og greiðsla launa
2.1	Ráðningarsamningur
2.1.1	Skýlt er að gera skriflegan ráðningarsamning við lækni sem starfar skv. samningi þessum, í samræmi við lög og reglur um starfsmenn ríkisins, sbr. einnig b- og d-lið auglýsingar nr. 503, frá 30. júní 1997, í B-deild Stjórnartíðinda, um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 91/533/EEB frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda til að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi.
2.1.2	Starfslýsing þar sem fram koma helstu starfs- og ábyrgðarsvið viðkomandi starfs er hluti af forsendum ráðningar og skal liggja fyrir við undirritun ráðningarsamnings.
2.2	Uppsagnarfrestur ráðningarsamnings
2.2.1	Ráðningarsamningur skal vera uppsegjanlegur af beggja hálfu með eins mánaðar fyrirvara á reynslutíma sem er fyrstu þrír mánuðir ráðningar, nema annað sé tekið fram í ráðningarsamningi. Að því loknu skal ráðningarsamningur vera uppsegjanlegur af beggja hálfu með þriggja mánaða fyrirvara, miðað við mánaðamót.
2.2.2	Sé lækni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef hann er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Læknir getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.
2.3	Greiðsluháttur
2.3.1	Laun eru greidd inn á innlánsreikning læknis enda stofni hann til slíks reiknings við þá peningastofnun er hann óskar.
2.3.2	Mánaðarlaun eru greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar næst á eftir vinnumánuði. Þá eru einnig inntar af hendi aðrar greiðslur er byggjast á samningi þessum fyrir tímabilið frá 16. degi mánaðar til 15. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi fyrir þá sem eru í þjónustu ríkisins.
2.3.3	Þeir sem nutu fyrirframgreiðslu mánaðarlauna þann 1. nóvember 1997 skulu halda henni á meðan þeir eru óslitið í starfi og taka laun samkvæmt kjarasamningi ofangreindra aðila.

3	Laun
----------	-------------

3.1 Mánaðarlaun

3.1.1 Mánaðarlaun læknis sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. apríl 2025 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal 3) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum, nema annað leiði af launatöflum:

1.4.2025 3,50% en þó aldrei lægra en 23.750 kr.

1.4.2026 3,50% en þó aldrei lægra en 23.750 kr.

1.4.2027 3,50% en þó aldrei lægra en 23.750 kr.

3.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

3.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 3.6.

Önnur laun taka hækkunum samkvæmt áfangahækkunum launa.

3.2 Röðun starfsheita í launaflokka

3.2.1 Röðun starfsheita:

Lfl	Starfsheiti	Skilgreining
2	Almennur læknir	Læknir í sérnámsgrunni eða hefur ekki tekið sérnámsgrunn
4		Læknir sem lokið hefur sérnámsgrunni
4		Læknir í sérnámi (sérnámslæknir)
14	Sérfræðilæknir	Læknir sem lokið hefur sérnámi og fengið sérfræðileyfi
22-26	Yfirlæknir	Læknir með sérfræðileyfi sem ráðinn er til stjórnunar ásamt áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar.

3.2.2 Starfs- og persónubundnir þættir

Læknir getur hækkað til viðbótar við röðun starfs vegna starfs- og persónubundinna þátta, viðbótarmenntunar og starfsaldurs.

3.2.2.1 Starfsbundnir þættir

Læknir fær launaflokk til viðbótar við grunnröðun starfs vegna starfsbundinna þátta sem ekki falla undir almennar starfsskyldur.

Sérnámslæknir/læknir sem hefur lokið sérnámsgrunni – fær launaflokk til viðbótar við grunnröðun starfs ef honum er falið umsjónarstarf.

Launaflokkar vegna starfsbundinna þátta til viðbótar við grunnlaunaflokka sérfræðilækna geta numið allt að 3 launaflokkum samkvæmt nánari útfærslu stofnunar. Sjá bókun 2 og fylgiskjal I

3.2.2.2 Viðbótarmenntun

Læknir fær til viðbótar við grunnröðun starfs vegna viðbótarmenntunar, sem er umfram grunnkröfu starfs og nýtist í starfi, sem hér segir:

Almennur læknir sem lokið hefur doktorsprófi raðast tveimur þrepum ofar en ella.

Sérfræði-/yfirlæknir getur hækkað samanlagt sem nemur allt að þremur þrepum vegna menntunar:

- Sem hefur staðist bandarískt sérfræðilæknispróf (Board Speciality og/eða Sub-speciality Certification) eða sérfræðilæknispróf sem hægt er að sýna fram á að sé sambærilegt bandarísku sérfræðilæknisprófi að mati læknadeildar Háskóla Íslands hækkar um eitt þrep.
- Sem er með undirsérgrein aðalgreinar hækkar um eitt þrep.
- Sem er með viðbótarsérgrein hækkar um eitt þrep.
- Sem lokið hefur meistaraþrófi í öðru fagi en læknavísindum hækkar um eitt þrep.
- Sem lokið hefur doktorsprófi hækkar um tvö þrep.

3.2.2.3 Starfsaldur

Við ákvörðun starfsaldurs skal miða við störf sem læknir frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann hefur lagt inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi til landlæknis. Hafi viðkomandi læknir fengið staðfestingu landlæknis á lækningaleyfi í landi sem er aðili að samningi um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu þá skal starfsaldur miða við störf hans sem læknir frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann lagði inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi í viðkomandi landi. Komi læknir með lækningaleyfi frá landi utan EES-svæðisins skal starfsaldur hans ákveðinn með sama hætti, enda hafi hann lagt fram fullnægjandi gögn.

Eftir eitt ár hækkar læknir um eitt þrep.

Eftir tvö ár hækkar læknir um eitt þrep.

Eftir fimm ár hækkar læknir um eitt þrep.

Eftir 10 ár hækkar læknir um eitt þrep.

Eftir 12 ár hækkar læknir um eitt þrep.

3.3 Sérstakt álag

Sérstakt álag, 15%, greiðist til sérfræðilækna sem sinna í starfi sínu verkefnum sem krefjast þess að þeir vinni eingöngu á viðkomandi stofnun. Álag þetta reiknast af launaflokki og þrepi viðkomandi.

3.4 Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex

mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfelld.

3.5 Dagvinnutímakaup og álag utan dagvinnumarkna

3.5.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

3.5.2 Á dagvinnu almennra lækna utan dagvinnumarkna skal greitt álag, 33,33% af dagvinnutímakaupi af launaflokki 1-0 sbr. 4.2.1

Á dagvinnu sérfræðilækna og yfirlækna utan dagvinnumarkna skal greitt álag, 33,33% af dagvinnutímakaupi af launaflokki 15-0, sbr. 4.2.1.

3.6 Yfirvinnutímakaup

3.6.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2.

Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af launaflokki 4, þrep 4 hjá almennum læknum og launaflokki 14, þrep 7 hjá sérfræðilæknum og yfirlæknum.

Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af launaflokki 4, þrep 4 hjá almennum læknum og launaflokki 14, þrep 7 hjá sérfræðilæknum og yfirlæknum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 kl. 08.00–17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 17.00–08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 00.00–24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

Föst yfirvinna sem er merkt sem slík í launakerfinu verði greidd sem yfirvinna 2.

3.6.2 Öll yfirvinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 4.1.7 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af launaflokki 4, þrep 4 hjá almennum læknum og launaflokki 14, þrep 7 hjá sérfræðilæknum og yfirlæknum.

3.7 Greiðsla fyrir vinnutíma lækna á vöktum

3.7.1 Húsvakt

Fyrir húsvakt I (16-24 virka daga og 08-24 um helgar) er greitt fyrir hverja klukkustund eftirfarandi:

Almennir læknar 8.331 kr

Sérfræðilæknar og yfirlæknar 12.329 kr

Fyrir húsvakt II (næturvaktir frá 00-08) er greitt fyrir hverja klukkustund eftirfarandi:

Almennir læknar 9.165 kr

Sérfræðilæknar og yfirlæknar 13.562 kr

Fyrir húsvakt III (stórhátíðir skv. 4.1.7) er greitt fyrir hverja klukkustund eftirfarandi:

Almennir læknar 11.031 kr

Sérfræðilæknar og yfirlæknar 16.324 kr

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

Greiðslur þessar taka hækkunum samkvæmt áfangahækkunum launa 1. apríl 2026 og 1. apríl 2027.

3.7.2 Bakvakt

Greiðsla fyrir bakvakt er reiknuð af dagvinnukaupi:

Almennir læknar: lfl. 1-0

Sérfræðilæknar/yfirlæknar: lfl. 15-0

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi miðað við framangreinda launaflokka og með eftirtöldum hætti:

Álag, sbr. gr. 4.4.2, fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi viðkomandi læknis sbr. gr. 3.5.1:

33,33%	kl. 16:00-24:00 mánudaga til fimmtudaga
45,00%	kl. 16:00-24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00-08:00 mánudaga til föstudaga
45,00%	kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðadaga

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.4.3.2.

3.7.3 Álagsgreiðslur vegna bakvakta.

Þrátt fyrir gr. 4.1.2 skal leitast við að takmarka fjölda bakvakta utan dagvinnutíma, sem eru 16 klst. eða lengri, sem hverjum og einum lækni er gert að sinna.

Fari vaktafjöldi bakvakta umfram 24 vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 33% álag ofan á bakvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 28 vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 38% álag ofan á bakvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 32 vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 43% álag ofan á bakvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 36 vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 48% álag ofan á bakvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 40 vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 53% ofan á bakvaktarálag.

Álagsgreiðsla þessi fellur ekki niður þann tíma sem yfirvinna vegna útkalla er greidd.

3.7.4 Viðbragðsvakt

Greitt er fyrir viðbragðsvakt með hefðbundnu bakvaktarálagi skv. gr. 3.7.2 að viðbættu 53% viðbragðsvaktarálagi. Gr. 3.7.3 gildir ekki um viðbragðsvaktir.

Um útkall gildir ákvæði samkvæmt gr. 4.3.2.

3.7.5 Símtöl og verkefni á bakvöktum og viðbragðsvöktum

Greitt er fyrir símtöl og verkefni sem sinnt er að heiman á bakvakt og/eða viðbragðsvakt með yfirvinnu 2 skv. gr. 3.6.1 með eftirfarandi hætti:

16:00-23:00 virka daga 15 mín.

23:00-06:00 virka daga og helgar 30 mín.

06:00-23:00 helgar, sérstakir frídagar og stórhátíðardagar 15 mín.

Greiðsla bakvaktarálags fellur niður þann tíma sem greitt er fyrir símtöl/fjarvinnu á bakvakt¹.

- 3.7.6 Af greiðslum skv. gr. 3.6, gr. 3.7.1 - 3.7.5 er greitt orlofsfé samkvæmt gr. 5.2.1 og falla þær því niður í orlofi. Greiðslur þessar falla ekki niður í námsferðum skv. gr. 8.1.

3.8 Desemberuppbót

3.8.1 Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

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

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

4 Vinnutími

4.1 Almennt

- 4.1.1 Vinnuvika læknis í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir sem unnar eru á dagvinnu og/eða á skipulögðum húsvöktum.

- 4.1.2 Læknum skal skylt að vinna yfirvinnu og taka vaktir þar sem þess er þörf í samræmi við lög og kjarasamning.

Læknir er þó undanþeginn skyldu til að sinna vöktum frá 55 ára aldri.

- 4.1.3 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir, með skriflegu samkomulagi lækna og forráðamanna stofnunar.

¹ Aðilar eru sammála um að bæta síðustu málsgreininni „Greiðsla bakvaktarálags fellur niður þann tíma sem greitt er fyrir símtöl/fjarvinnu á bakvakt.“ Við útgáfu heildarkjarasamnings þó svo hún hafi ekki verið í kjarasamningi sem undirritaður var 28. nóvember 2024.

- 4.1.4 Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 4.1.5 Almennir frídagar. Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.
- 4.1.6 Sérstakir frídagar. Sérstakir frídagar eru eftirtaldir dagar, enda beri þá ekki upp á laugardaga eða sunnudaga. Laugardagur fyrir páska skal þó engu að síður teljast sérstakur frídagur:
1. Skírdagur
 2. Laugardagur fyrir páska
 3. Annar í páskum
 4. Sumardagurinn fyrsti
 5. 1. maí
 6. Uppstigningardagur
 7. 2. hvítasunnudagur
 8. Frídagur verslunarmanna
 9. Annar jóladagur
- 4.1.7 Stórhátíðadagar. Stórhátíðadagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur eftir kl. 12
 7. Jóladagur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12
- 4.2 Dagvinna**
- 4.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08:00 til kl. 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 4.2.2 Með skriflegu samkomulagi lækna og forráðamanna stofnunar er heimilt að ákveða dagvinnu á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 24:00.
- 4.2.3 Heimilt er að semja við einstaka lækna um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveðið frjálsræði um hvar og hvenær vinnuskyldu er gegnt.
- 4.2.4 Læknir sem vinnur hluta af vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 4.2.1, 4.2.2 og 4.2.3, skal fá greitt álag skv. 3.5.2 á þann hluta starfs síns.
- 4.3 Yfirvinna**
- 4.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða húsvakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 4.3.2 Útköll

- 4.3.2.1 Þegar læknir 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 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 útkalls.
- 4.3.2.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00–08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 16:00–24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 4.1.5 - 4.1.7, 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.

Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þar til síðara/síðasta útkalli lýkur.

- 4.3.3 Hafi læknir skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 4.1.1, skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
- 4.3.3.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 4.3.3.2 Reglubundin vinna lækna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi lækni verið kynnt það áður en sú vinna hófst óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli hlutastarfandi enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

4.4 Vinnutími lækna á vöktum

Læknar sem starfa á stofnunum/skipulagseiningum þar sem þörf er á þjónustu utan dagvinnumarka standa húsvaktir skv. gr. 4.4.1 auk þess að taka bak- og viðbragðsvaktir og eins og þörf krefur skv. gr. 4.1.2, 4.4.2 og gr. 4.4.3.

Læknum, öðrum en þeim sem nýta sér undanþágu skv. 2. mgr. gr. 4.1.2, er skylt að skipta með sér vöktum á viðkomandi starfseiningu, skv. vaktskrá útgefinni af stjórnanda, skv. 1. mgr. 4.1.2. Í vaktskrá/vinnutilhögun er tilgreind vinnuskylda læknis þá daga og þann tíma sólarhrings sem hann er í vinnu. Jafnframt skal tilgreina í vaktskrá ef læknir tekur bakvakt og/eða viðbragðsvakt.

Vaktabyrði skal vera í samræmi við þjónustuþörf stofnunar/einingar og starfshlutfall læknis nema um annað sé samið, sbr. gr. 4.1.2.

4.4.1 Húsvakt

Læknir á reglubundinni húsvakt samkvæmt vaktskrá dvelst á þeirri stofnun þar sem hann stendur vaktina. Húsvakt er skipulögð sem samfelld viðvera og telst til vinnuskyldu.

Læknar sem vinna á reglubundnum húsvöktum fá greiddan vaktataxta skv. gr. 3.7.1 fyrir þann tíma sem fellur utan dagvinnumarka en telst innan vinnuskyldu.

- 4.4.1.1 Þar sem unnið er á reglubundnum húsvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers læknis, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við lækni um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki læknis. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi lækni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24–168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 16:00–24:00 á föstudögum, kl. 24:00–08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00–24:00 laugardaga, sunnudaga, sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. gr. 4.1.5 - 4.1.7 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 4.4.1.2 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á lækna.
- 4.4.1.3 Að jafnaði skulu húsvaktir ekki vera lengri en 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 4.1.3, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 4.4.1.4 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 4.4.1.5 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að lækna fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

4.4.2 Bakvakt.

Með bakvakt er átt við að læknir sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef læknir dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 3.7.2.

Um útkall á bakvakt fer samkvæmt gr. 4.3.2.

Bakvaktargreiðsla, skv. 3.7.2, fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 4.4.2.1 Lækni er heimilt að taka bakvakt fyrir fleiri en eina stofnun á sama tíma. Slíkar sameiginlegar bakvaktir skulu byggja á mati stjórnenda hlutaðeigandi stofnana.
- 4.4.2.2 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%.

4.4.3 Viðbragðsvakt.

Með viðbragðsvakt er átt við að læknir sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli og skal hann koma á vettvang án tafar. Viðbragðsvakt á eingöngu við þar sem lífsbjargandi bráðapjónusta er krafist og ekki er annað úrræði í nærsamfélaginu. Sjá bókun 3.

Um útkall á viðbragðsvakt fer samkvæmt gr. 4.3.2.

Um greiðslu fyrir viðbragðsvakt sjá gr. 3.7.4.

Greiðsla fyrir viðbragðsvakt fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

4.4.3.1 Frí fyrir viðbragðsvakt.

Fyrir hverja klst. á viðbragðsvakt ávinnur læknir sér 10 mínútur í viðbragðsvaktafrí.

Í ljósi þessa er lækni tryggður réttur til frítöku á móti mikilli viðveru í nærsamfélagi á viðbragðsvakt. Læknir skal taka út áunnið frí innan þriggja mánaða frá ávinnslu að öðrum kosti fellur það niður. Því er nauðsynlegt fyrir stofnanir að skipuleggja viðbragðsvakt þannig að lækni sé unnt að taka út áunnið frí innan þriggja mánaða frá ávinnslu. Ekki er heimilt að greiða fríð út.

4.4.4 Símtöl og verkefni á bakvöktum og viðbragðsvöktum.

Með símtölum og verkefnum sem sinnt er að heiman á bakvakt og/eða viðbragðsvakt er átt við að læknir sinni símtölum og/eða verkefnum með fjarlausnum utan stofnunar, samkvæmt tilgreindu verklagi á stofnun, enda er viðkomandi ekki kallaður til starfa skv. gr. 4.3.2.

Ákvæði í gr. 4.5 um frítökurétt, á einungis við um tímann frá kl. 23:00 til 06:00 og virkjast hann, eigi það við samkvæmt ákvæði þessu.

Um greiðslu fyrir símtöl og verkefni á bakvöktum og viðbragðsvöktum sjá gr. 3.7.5.

4.5 Hvíldartími

4.5.1 Daglegur hvíldartími.

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái læknir a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Heimilt er þó þar sem um fyrirfram ákveðna vinnutilhögun er að ræða að skipuleggja hana með þeim hætti að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Viðmiðunarsólarhringur er aldrei lengri en 24 klst. talið frá upphafi vinnudags læknis. Hver vakt getur aldrei staðið lengur en 24 klst. um helgar eða á frídögum og 16 klst. á virkum dögum.

4.5.2 Frávik/frítökuréttur.

Við sérstakar aðstæður, þegar almannaeið krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má framlengja vinnulotu að upphafi næstu reglulegu dagvinnumarka og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu læknar sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski læknir þess.

Skerðist 11 tíma hvíld á bakvakt eða viðbragðsvakt myndast frítökuréttur með sambærilegum hætti. Einnig myndast frítökuréttur fyrir hverja klukkustund sem unnin er umfram 16 klst. á viðmiðunarsólarhring, þ.e. á hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags læknis.

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

4.5.3 Uppsafnaður frítökuréttur

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við lækna enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst.

4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.

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

4.5.5 Vikulegur frídagur.

Á hverju sjö daga tímabili skal læknir hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Heimilt er þó að skipuleggja vinnu með þeim hætti að fresta töku vikulegs frídags þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

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

4.5.7 Uppgjör við starfslok.

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

4.5.8 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til b-liðar auglýsingar nr. 285 frá 29. apríl 1997 um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Þar er vísað 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 og fylgir hann samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

4.6 **Hlé frá vinnu, fæði og matstofa**

4.6.1 **Hlé frá vinnu**

4.6.1.1 Læknum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.

4.6.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra lækna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði lækna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru lækna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

4.6.2 **Fæði og mótuneyti**

4.6.2.1 Læknar 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. Læknar greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

- 4.6.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti skal reynt að tryggja læknum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að læknum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 4.6.2.3 Ef stofnun kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 4.6.2.2 skulu læknar greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 4.6.2.4 Læknir sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 4.6.2.1 skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda læknis 6 klukkustundir eða lengri
- 4.6.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

5	Orlof
----------	--------------

5.1 Lengd orlofs

- 5.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (216 stundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

5.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

- 5.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024 58.000 kr.

Á árinu 2025 60.000 kr.

Á árinu 2026 62.000 kr.

Á árinu 2027 64.000 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

5.3 Orlofsárið

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

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

5.4 Sumarorlof

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

5.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

5.6 Ákvörðun orlofs

5.6.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

5.6.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

5.7 Frestun orlofs

5.7.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 5.7.2 og 5.7.3.

5.7.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

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

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

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 5.7.2.

5.7.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

5.8 Áunninn orlofsréttur

5.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins læknis.

5.9 Orlofssjóður

- 5.9.1 Vinnuveitandi greiðir 0,25% af fullum launum þeirra lækna er samningurinn tekur til, í orlofssjóð lækna. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum vinnuveitanda.

6 Afleysinga- og staðgengilsstörf

6.1 Tímabundin afleysing

Lækni, sem ráðinn er skv. samningi þessum, skal skylt að taka að sér störf læknis með sérfræðileyfi og/eða yfirlæknis tímabundið að ósk yfirlæknis og vinnuveitanda. Að jafnaði skal gera ráð fyrir lækni í slík staðgengilsstörf, sé um að ræða lengri fjarveru yfirlæknis en 5 virka daga samfelld. Læknir sem gegnir staðgengilsstörfum í 5 daga eða lengur, skal fá greidd mánaðarlaun samkvæmt launaflokki, auk viðbótarþátta, þess sem hann leysir af. Vinnuveitanda er skylt að tilkynna lækni skriflega um slík staðgengilsstörf með minnst viku fyrirvara, sé þess kostur.

7 Aksturssamningar

7.1 Aksturssamningar

Um greiðslur fyrir akstur fer skv. reglum fjármála- og efnahagsráðuneytisins eins og þær eru á hverjum tíma.

8 Símenntun

8.1 Námsferðir og símenntun

Læknar með sérfræðileyfi eiga rétt á að fá greiddan kostnað, þ.m.t. eðlileg námskeiðsgjöld, vegna námsferða til útlanda eða vegna símenntunar innanlands í 15 almanaksdaga árlega eftir nánari ákvörðun vinnuveitanda (sjá einnig viðmiðunarreglur heilbrigðisráðuneytis um námsleyfi lækna dags. 29. júní 2023). Heimilt er að nýta réttinn í fleiri styttri ferðir/námskeið innan ársins eða leggja hann saman og fara 30 almanaksdaga ferð annað hvort ár enda leiði ekki af því aukinn kostnað fyrir vinnuveitanda né lengri fjarveru læknis. Ónotaður réttur getur aldrei orðið meiri en 30 almanaksdagar á tveimur árum óháð starfshlutfalli. Það sem umfram er fellur niður. Semja má sérstaklega um styrki vegna þátttöku í stjórnarstarfi í norrænum sérfélögum.

Með símenntun innanlands er átt við þátttöku í námskeiðum, ráðstefnum, þingum og öðrum símenntunarviðburðum, eftir nánari ákvörðun vinnuveitanda. Undir þennan lið fellur þátttaka í fjarnámskeiði án ferðar.

8.2 Laun í námsferðum og símenntun

Sérfræði-/yfirlæknar skulu halda mánaðarlaunum auk viðbótarþátta meðan á námsferðum og símenntun stendur í samræmi við það starfshlutfall sem þeir eru ráðnir til.

8.3 Kostnaður við námsferðir

Sérfræði-/yfirlæknar skulu fá greiddan ferða- og dvalarkostnað, á námsferðum þessum skv. reglum þeim sem gilda um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna á hverjum tíma. Nú fær viðkomandi laun, styrk eða endurgreiðslu á útlögðum kostnaði og skal slíkt þá koma til frádráttar greiðslum þessum.

Um ferðakostnað vegna símenntunar innanlands gilda reglur ferðakostnaðarnefndar ríkisins á hverjum tíma.

Ferða- og dvalarkostnaður greiðist ekki fyrir símenntun sem fer fram í gegnum fjarbúnað.

8.4 Hlutastarf

Full greiðsla, sbr. gr. 8.3, miðast við 36 virkar klukkustunda vinnuskyldu á viku. Sé sérfræði-/yfirlæknir ráðinn í hlutastarf, lækkar greiðslan hlutfallslega, nema grein 4.3.3.2 eigi við þá hækkar greiðslan hlutfallslega hafi hann að jafnaði unnið meira en ráðningarsamningur segir til um.

8.5 Almennir lækningar

- 8.5.1 Almennur læknir sem ráðinn er til 1 árs eða lengur á sömu stofnun, ávinnur sér rétt til námsferðar og/eða símenntunar í 7 almanaksdaga fyrir hverja 12 mánuði eftir nánari ákvörðun vinnuveitanda enda sé námsferðin og/eða símenntunin tengd starfssviði hans og verkefnum. Laun eru greidd með sama hætti og fjallað er um í gr. 8.2.

Ónotaðir áunnir dagar flytjast ekki á milli ára.

Hafi læknir með sérfræðileyfi unnið a.m.k. 2 ár í stöðu læknis án sérfræðileyfis, á hann sama rétt að þessu leyti og læknir með sérfræðileyfi.

8.6 Greinargerð og skýrsla

Með beiðni um námsferð skv. þessari grein skal fylgja greinargerð um tilgang og skipulag ferðarinnar. Læknar skulu gera grein fyrir árangri námsferðar í skýrslu til yfirlæknis og stjórnar. Sama á við um símenntun.

8.7 Launalaus leyfi

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

9 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

9.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 9.1.1 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.
- 9.1.2 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 læknis, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 9.1.3 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.

- 9.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af vinnuveitanda.
- 9.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 9.1.1-9.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 9.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

9.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 9.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 3.1.1 í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 9.2.6 - 9.2.7 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. 3.1.1 í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 9.2.6-9.2.7.

<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.

- 9.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 9.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 9.2.6 - 9.2.7 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. 9.2.6-9.2.7.

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

- 9.2.3 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.

- 9.2.4 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.

- 9.2.5 Við mat á ávinnslurétti lækni skv. gr. 9.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé. Þar að auki skal sérfræðingi reiknaður til viðbótar sá tími sem það tekur lækni að jafnaði að afla sér sérfræðiviðurkenningar erlendis, þó aldrei meira en tíu ár.

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.

- 9.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu lækni greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 3.1.1 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 lækni sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 9.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu lækni, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 9.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 9.2.6.

- 9.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 9.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 9.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 9.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

- 9.2.10 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.

9.3 Starfshæfnisvottorð

- 9.3.1 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 trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar.

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

- 9.4.1 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. 9.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megir varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 9.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur 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. 9.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 9.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

9.5 Lausnarlaun og laun til maka látins læknis

- 9.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 9.4.1-9.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 9.2.6 í 3 mánuði.
- 9.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins læknis 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.
- 9.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 9.4.1-9.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 9.5.1 -9.5.2 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. 9.2.1-9.2.10 var tæmdur.

9.6 Skráning veikindadaga

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

9.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

9.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 9.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4) 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.

9.9 Ákvæði til bráðabirgða

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

9.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 9.10.1 Hvað varðar samráðsnefnd vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

10 Tilhögun fæðingarorlofs

10.1 Gildissvið

- 10.1.1 Kaffli 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.

10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 10.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 8. gr. laga nr. 144/2020, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 10.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. framangreind lög.
- 10.2.3 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 læknis í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 10.2.4 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.

10.3 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 10.3.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktalags skv. reglubundinni vaktaskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 10.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktalags skv. reglubundinni vaktaskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

11 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

11.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 11.1.1 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.

11.2 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

11.2.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af Læknafélagi Íslands.

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

11.3 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjaldagreiðslur í starfsendurhæfingasjóð

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

11.3.2 Iðgjald launagreiðanda í starfsendurhæfingasjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

12 Tryggingar

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

12.2 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	1.033.900 kr.
-------------------------	---------------

vegna slyss í starfi	1.033.900 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	3.167.100 kr.
-------------------------	---------------

vegna slyss í starfi	7.570.700 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 samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	4.332.600 kr.
-------------------------	---------------

vegna slyss í starfi	12.355.000 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	1.033.900 kr.
-------------------------	---------------

vegna slyss í starfi	2.470.700 kr.
----------------------	---------------

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

12.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	8.328.400 kr.
vegna slyss í starfi	21.972.700 kr.

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

12.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í mars 2019, 465,3 stig.

12.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldir gagnvart váttryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er þeim kann að verða gert að greiða.

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

12.7 Vinnuveitandi bætir lækni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. grein laga um almannatryggingar.

12.8 Verði lækni fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

13 Lífeyrissjóður

13.1 Lífeyrissjóðsgreiðslur.

13.1.1 Af heildarlaunum lækna greiðir vinnuveitandi 11,5% iðgjald til Almenna lífeyrissjóðsins á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í þeim sjóði.

13.1.2 Sérákvæði: Frá og með 1. maí 2006 skulu allir nýráðnir lækna vera sjóðfélagar í Almenna lífeyrissjóðnum.

Þeim læknum sem nú eru sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins skal þó heimilt að greiða áfram í þann sjóð.

- 13.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn 2% framlagi læknis.

14	Samstarfsnefnd
-----------	-----------------------

- 14.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna allt að tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um breytingar á röðun starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum eða öðrum málum sem rísa kunna út af kjarasamningi aðila. Eins skal hún fjalla um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986.
- 14.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa með hálfmánaðar fyrirvara ef ekki er samkomulag um skemmri tíma.
- 14.3 Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði vinnuveitenda, skal komið á samstarfsnefndum eins og segir í grein 14.1 sem koma þá í stað hennar.
- 14.4 Samstarfsnefnd skal svara erindum innan fimm 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.

15	Innheimta gjalda
-----------	-------------------------

- 15.1 Launagreiðandi tekur að sér að innheimta starfsmannatengd gjöld fyrir Læknafélag Íslands vegna þeirra sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum, sé þess óskað. Félagið skal afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum, sem nauðsyn krefur. Viðkomandi gjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

16	Ýmis ákvæði
-----------	--------------------

16.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir 12:00 þann 16. desember 2024 skoðast hann samþykktur.

16.2 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Reykjavík, 28. nóvember 2024

**f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki**

Jökull H. Úlfsson

[sign.]

Valgeir Þ. Þorvaldsson

[sign.]

Elsa Friðfinnsdóttir

[sign.]

Guðný Einarsdóttir

[sign.]

Atli Atlason

[sign.]

Bergþór H. Jónasson

[sign.]

Halldóra Friðjónsdóttir

[sign.]

**f.h. Læknafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki**

Mikael S. Mikaelsson

[sign.]

Steinunn Þórðardóttir

[sign.]

Anton Valur Jonsson

[sign.]

Súsanna B. Ástvaldsdóttir

[sign.]

Kristinn L. Hallgrímsson

[sign.]

Ingibjörg Kristjánsdóttir

[sign.]

Jóhanna G. Pálmadóttir

[sign.]

Oddur Ingimarsson

[sign.]

**Bókanir og verkáætlun
með samkomulagi**

**Læknafélags Íslands
og
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**

28. nóvember 2024

Bókun 1

Vegna símtala á bakvakt

Með auknum möguleikum á fjarvinnu og tækniþróun er hægt að leysa ýmis verkefni utan stofnunar sem áður kölluðu á viðveru á staðnum. Aðilar eru sammála um að breytt fyrirkomulag geti leitt til gagnkvæms ávinnings samningsaðila, bætt vinnuumhverfi lækna og stuðlað að betri þjónustu. Aðilar eru því sammála um að mikilvægt sé að ná utan um umfang símtala og/eða vinnu utan stofnunar á bakvöktum áður en ákvæðið tekur gildi. Þar sem umfangið er óþekkt stærð þarf hver stofnun að meta umfang símtala og/eða verkefna á bakvöktum. Þá þarf hver stofnun að tryggja kerfislegan stuðning við framkvæmd ákvæðisins innan sama tíma. Jafnframt þarf hver stofnun að setja sér verklag um hvað telst ásættanleg truflun á bakvakt og bregðast við með breyttu vinnuskipulagi þar sem það á við. Framangreint verður hluti af verkefnum innleiðingarhóps á betri vinnutími innan hversrar stofnunar.

Bókun 2

Starfsbundnir þættir

Hver stofnun útfærir kerfi til úthlutunar launaflokka vegna starfsbundinna þátta út frá þörfum þjónustunnar hverju sinni og skal útfærslan kynnt Læknafélagi Íslands áður en hún kemur til framkvæmda og innleidd í samráði við félagið. Miða skal við að starfsbundnir þættir verði 4 eða 5 talsins og skulu þeir vera hlutlægir og snúa að sérverkefnum og/eða viðbótarstjórnun sem ekki falla undir almennar starfsskyldur. Líta skal til ábyrgðar og umfangs verkefna eftir því sem við á í því sambandi. Miða skal við að heildarkostnaður við launasetningu á grundvelli þessa ákvæðis nemi um 1,0 % af heildarlaunasummu félagsmanna í Læknafélagi Íslands.

Sé um tímabundna þætti að ræða greiðist launaumbun aðeins fyrir þann tíma sem verkefnið varir.

Starfsbundnir þættir geta tekið breytingum út frá þörfum þjónustunnar hverju sinni og skal slík breyting kynnt Læknafélagi Íslands áður en hún tekur gildi.

Kerfi vegna starfsbundinna þátta skal liggja fyrir innan hversrar stofnunar eigi síðar en 1. apríl 2025.

Bókun 3

Vegna viðbragðsvakta

Viðbragðsvakt á við um sértækar vaktalínur og sérgreinar sem og vaktir utan dagvinnumarkað á landsbyggðinni. Ákvörðun um viðbragðsvakt byggir ætíð á faglegum forsendum og gæta þarf samræmis við notkun hennar milli stofnana. Sérstaklega þarf að horfa til þeirra stofnana þar sem full fæðingarþjónusta er til staðar og þeirra sérgreina lækna sem þeim tilheyra. Þá er átt við Sjúkrahúsið á Akureyri, Heilbrigðisstofnun Vestfjarða, Heilbrigðisstofnun Vesturlands fyrir Akranes og Heilbrigðisstofnun Austurlands fyrir Neskaupstað. Aðrar vaktalínur og sérgreinar sem ákvæðið getur átt við um eru eftirtaldar:

Heilbrigðisstofnun Vesturlands

Borgarnes – 1 vaktalína

Snæfellsnes – 1 vaktalína

Búðardalur – 1 vaktalína

Hvammstangi – 1 vaktalína

Hólmavík – 1 vaktalína

Heilbrigðisstofnun Norðurlands

Blönduós – 1 vaktalína

Sauðárkrókur – 1 vaktalína

Fjallabyggð – 1 vaktalína

Húsavík – 1 vaktalína

Kópasker – 1 vaktalína

Austurland

Fjarðabyggð – 1 vaktalína

Vopnafjörður – 1 vaktalína

Egilsstaðir – 1 vaktalína

Seyðisfjörður – 1 vaktalína

Djúpivogur – 1 vaktalína

Suðurland

Höfn – 1 vaktalína

Vík – 1 vaktalína

Vestmannaeyjar – 1 vaktalína

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða

Patreksfjörður – 1 vaktalína

Ef tekin er upp viðbragðsvakt á framangreindum vaktalínum/sérgreinum, að undangengnu formlegu umbótasamtali, skal fella niður aðrar þær greiðslur sem kunna að vera greiddar vegna aukins viðbragðs og/eða bráðra útkalla fyrir 1. apríl 2025.

Komi til þess að starfsemi taki breytingum á gildistíma kjarasamnings, þarf stýrihópur að taka afstöðu til hvort breyta þurfi þeim vaktalínum/sérgreinum sem þetta ákvæði á við um og hvort það leiði til endurskoðunar.

Bókun 4

Launatöfluauki

Í viðauka með kjarasamningi þessum er samið um launatöfluauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028. Þar sem Læknafélag Íslands er ekki hluti af heildarsamtökum og ekki er til sérstök mæling fyrir það á launavísitölu þá eru aðilar sammála um að launatöfluauki, komi hann til framkvæmda samkvæmt forsendum viðaukans, verði sá sami og hjá félögum BHM, á samningstímabilinu.

Bókun 5

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að gefa út nýjan heildarkjarasamning. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 31. mars 2025.

Verkátætlun

Við undirritun kjarasamnings Læknafélags Íslands og íslenska ríkisins 27. nóvember 2024 sammælast aðilar um að taka upp viðræður um afmörkuð efnisatriði eins og fram kemur í eftirfarandi töflu. Markmið viðræðnanna er að ná samkomulagi um eða að leggja grunn að samningum milli aðila um nefnd efnisatriði, hvort sem er á gildistíma samnings þessa eða við gerð samninga að loknum gildistíma þeirra. Í verkátætlun eru því þeir þættir sem tryggja á samtal um á samningstíma.

Í verkátætlun eru eftirfarandi efnisþættir:

Tryggingakafli

Skoða þarf sérstaklega tryggingavernd lækna við störf og einkum vegna skaðaverka sem þeir kunna að verða fyrir af hendi sjúklinga/skjólstæðinga. Um þetta skal einnig líta til efnis bókar 4 frá 2017.

Veikindakafli

Aðilar taka um samtal um efni bókar 2 frá 2020 sem rétt starfsmanna vegna veikinda eða slysa.

Launamyndun heilsugæslulækna/Gjaldskrárverk

Skoða þarf frá grunni kerfi launamyndunar heilsugæslulækna og kanna á hvern unnt er að tryggja að kerfið stuðli sem best að því tryggja afköst og heilbrigt starfsumhverfi í heilsugæslunni. Um þetta skal einnig líta til efnis bókar 5 frá 2017 og bókana 7 og 8 frá 2020.

Aðilar eru sammála um að fela ríkissáttasemjara fundarstjórn við verkátætlun.

Eftirfarandi eldri bókanir halda gildi sínu:

Bókun 1 (2023)

Þann 1. janúar 2024 mun áður bókun 3 úr samningi aðila frá 6. júní 2017 breytast og verða sem hér segir:

Aðilar eru sammála um að þrátt fyrir ákvæði gr. 4.1.3 skuli leitast við að takmarka fjölda gæsluvakta utan dagvinnutíma, sem eru 16 klst. eða lengri, sem hverjum og einum lækni er gert að sinna. Í því skyni hafa aðilar orðið sammála um eftirfarandi:

Fari vaktafjöldi umfram 24 slíkar vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 35% álag ofan á gæsluvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 28 slíkar vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 40% álag ofan á gæsluvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 32 slíkar vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 45% álag ofan á gæsluvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 36 slíkar vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 50% álag ofan á gæsluvaktarálag.

Fari vaktafjöldi umfram 40 slíkar vaktir, miðað við fjögurra mánaða tímabil, skal greiða 55% álag ofan á gæsluvaktarálag.

Álagsgreiðsla þessi fellur ekki niður þann tíma sem yfirvinna vegna útkalla er greidd.

Bókun 1 (2020)

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá vöktum samanber gr. 4.1.3 og 4.5.2.11 ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelldt hjá sömu stofnun.

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

Bókun 6 (2020)

Greinist læknir með smit, sem ekki veldur veikindum en hindrar hann frá því að sinna starfsskyldum sínum sem læknir vegna reglna um smitgát, skal hann eftir því sem við verður komið sinna öðrum starfsskyldum samkvæmt ákvörðun yfirmanns á óskertum launum þar til smit er upprætt og hann getur hafið störf á ný að fullu.

Bókun 4 (2017)

Aðilar eru sammála um að skipa vinnuhóp til að fara yfir vinnuslysatriggingar lækna með sérstöku tilliti til einstakra áhættuþátta í starfi þeirra. Hópin skal skipa eigi síðar en 1.10.2017 og skal hann ljúka störfum fyrir 1.10.2018. Hvor aðili skal skipa tvo fulltrúa í hópinn.

Bókun 5 (2017)

Með bókun 5 í kjarasamningi dags. 7. janúar 2015 urðu aðilar sammála um að skipa nefnd til að kanna hvort haga mætti greiðslum til heilsugæslulækna vegna gjaldskrárverka og vottorða með öðrum hætti en tíðkast hefur. Nefndin skilaði álitum þess efnis að ekki væri mögulegt að breyta gjaldskrárfyrirkomulaginu að svo stöddu.

Aðilar eru sammála um að það greiðslufyrirkomulag sem tekið var upp á Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, Heilsugæslustöðinni á Akureyri og heilsugæslu Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja, og var niðurstaða nefndarinnar, verði við lýði á gildistíma þessa kjarasamnings. Ástæða þess er að ekki er komin nægileg reynsla á þetta greiðslufyrirkomulag auk þess sem breytt fyrirkomulag á fjármögnun og rekstri heilsugæslunnar kom mun seinna til framkvæmda en gert var ráð fyrir.

Núverandi fyrirkomulag á greiðslum fyrir gjaldskrárverk skv. A, B og C-lið fylgiskjals með úrskurði kjaranefndar dags. 15. október 2002 og samkomulagi fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og Læknafélags Íslands fyrir hönd heilsugæslulækna dags 17. desember 2003, þar með talin ákvæði 2. mgr. 5. gr., 4. gr., B-lið 1. gr. og 2. mgr. 14. gr. heldur gildi sínu þar til aðilar verða sammála um nýtt fyrirkomulag.

Gjaldskrárgreiðslur taka á samningstímanum sambærilegum hækkunum og launatafla.

Kafli 3.2.2 gildir ekki um þá lækna sem fá greiðslur samkvæmt þessu fyrirkomulagi enda kveður niðurstaða ofangreindrar nefndar á um ákveðna launaflokkaröðun viðkomandi lækna.

Fylgiskjal 1

Viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep

Við grunnlaunaröðun starfsheita og við mat á viðbótarlaunaflokkum og viðbótarþrepum skv. gr. 3.2.2.1-3.2.2.3 skal framkvæmdin vera eftirfarandi niður á starfsheiti:

Almennur læknir - Læknir í sérnámsgrunni eða hefur ekki tekið sérnámsgrunn	Launaflokkur	Þrep
Grunnlaunaröðun	2	0
Starfs- og persónubundnir þættir	Viðbótarlaunaflokkar	Viðbótarþrep
Viðbótarnám (doktorspróf)		2
Starfsaldur 1 ár		1
Starfsaldur 2 ár		1
Starfsaldur 5 ár		1
Hámark	2	5

Almennur læknir – Læknir sem lokið hefur sérnámsgrunni	Launaflokkur	Þrep
Grunnlaunaröðun	4	0
Starfs- og persónubundnir þættir	Viðbótarlaunaflokkar	Viðbótarþrep
Sérnám að loknu 2. ári	1	
Sérnám að loknu 3. ári	1	
Starfsbundnir þættir	1	
Viðbótarnám (doktorspróf)		2
Starfsaldur 1 ár		1
Starfsaldur 2 ár		1
Starfsaldur 5 ár		1
Starfsaldur 10 ár		1
Starfsaldur 12 ár		1
Hámark	7	7

Almennur læknir - Læknir í sérnámi (sérnámslæknir)	Launaflokkur	Þrep
Grunnlaunaröðun	4	0
Starfs- og persónubundnir þættir	Viðbótarlaunaflokkar	Viðbótarþrep
Sérnám að loknu 2. ári	1	
Sérnám að loknu 3. ári	1	
Starfsbundnir þættir	1	
Viðbótarnám (doktorspróf)		2
Starfsaldur 1 ár		1
Starfsaldur 2 ár		1
Starfsaldur 5 ár		1
Starfsaldur 10 ár		1
Starfsaldur 12 ár		1
Hámark	7	7

Sérfræðilæknir	Launaflokkur	Þrep
Grunnlaunaröðun	14	0
Starfs- og persónubundnir þættir	Viðbótarlaunaflokkar	Viðbótarþrep
Starfsbundnir þættir	0-3	
Viðbótarnám		
(Board, undirsérgræin, viðbótarsérgræin, meistaraþróf, doktorsþróf)		0-3
Starfsaldur 1 ár		1
Starfsaldur 2 ár		1
Starfsaldur 5 ár		1
Starfsaldur 10 ár		1
Starfsaldur 12 ár		1
Hámark	17	8

Yfirlæknir	Launaflokkur	Þrep
Grunnlaunaröðun	22-26	0
Fagleg eða stjórnsýsluleg ábyrgð án mannaforráða/þjónustuábyrgðar.	22	
Þjónustuábyrgð sérgreinar, mannaforráð, fagleg/rekstrarleg ábyrgð án sólarhringsþjónustuábyrgðar. Á einnig við hjá þeim sem veita þjónustu þvert á starfsemi.	24	
Þjónustuábyrgð sérgreinar, mannaforráð, fagleg/rekstrarleg ábyrgð með sólarhringsþjónustu bundinni á vinnustað.	26	
Starfs- og persónubundnir þættir	Viðbótarlaunaflokkar	Viðbótarþrep
Viðbótarnám		
(Board, undirsérgræin, viðbótarsérgræin, meistaraþróf, doktorsþróf)		0-3
Starfsaldur 1 ár		1
Starfsaldur 2 ár		1
Starfsaldur 5 ár		1
Starfsaldur 10 ár		1
Starfsaldur 12 ár		1
Hámark	26	8

Fylgiskjal 2

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi lækna og ríkisins með betri vinnutíma, þ.e. að breyta virkum vinnutíma í dagvinnu úr 40 í 36 klst. á viku.

Helstu markmið með breytingum á vinnutíma lækna eru að:

- Bæta starfsumhverfi.
- Auka jafnvægi vinnu og einkalífs.
- Stuðla að betri heilsu lækna.
- Bæta öryggi og þjónustu við skjólstæðinga og auka skilvirkni þjónustu.
- Auka sveigjanleika í mönnun til að mæta þörfum þjónustunnar.
- Stuðla að betra skipulagi og draga úr álagi og yfirvinnu.
- Gera heilbrigðisstofnanir á Íslandi að eftirsóttum vinnustöðum fyrir lækna.

Forsendur:

Forsenda þess að hægt sé að innleiða betri vinnutíma hjá læknum er betra skipulag vinnutíma og aukin skilvirkni innan heilbrigðisþjónustunnar, því að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu hafa veruleg áhrif á starfsemi heilbrigðisstofnana og svokallað mönnunargat myndast sem hefur aftur áhrif á þjónustugetu. Til að fyrirbyggja slíkt þarf að fara í heildarendurskoðun og umbótavinnu hjá heilbrigðisstofnunum, með það í huga að gera kerfisbreytingar á vinnufyrirkomulagi og starfsumhverfi lækna en tryggja um leið gæði og framþróun lækninga og þjónustu við skjólstæðinga.

Slíkar breytingar eiga hvorki að leiða af sér lækkun launa né skerðingu á þjónustu. Kostnaðarmat launagreiðenda gerir þannig ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt með aukinni dagvinnu, þannig að breytt skipulag komi til með að lækka kostnað vegna vaktagreiðslna og launamyndandi þátta annarra en fastra mánaðarlauna.

Í aðdraganda innleiðingar á nýju vinnufyrirkomulagi verða lækna, sem starfa í skertu starfshlutfalli, sérstaklega hvattir til að auka við sig starfshlutfall sem nemur styttingu vinnuskyldunnar. Jafnframt vonast samningsaðilar til að umræddar breytingar verði til þess að laða að lækna sem valið hafa að starfa erlendis.

Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. apríl 2025. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 15. febrúar 2025.

Innleiðing og eftirfylgni:

Aðilar eru sammála um að verkefnið *Vinnuskipulag lækna* verði grunnur umbótastarfs heilbrigðisstofnana. Verkefnið á uppruna sinn í viljayfirlýsingu sem Læknafélag Íslands, Félag sjúkráðslækna og Landspítali undirrituðu í nóvember 2022.

Í beinu framhaldi af undirskrift kjarasamnings skipar heilbrigðisráðherra stýrihóp með fulltrúum samningsaðila sem starfar á gildistíma kjarasamningsins og hefur það hlutverk að tryggja innleiðingu og eftirfylgni þeirra umbóta og kerfisbreytinga sem kjarasamningur þessi kallar á, á landsvísi. Í hópnum skulu vera formaður skipaður af heilbrigðisráðherra, fulltrúi Læknafélags Íslands og fulltrúi fjármála- og efnahagsráðuneytisins. Með stýrihópnum starfar

verkefnastjóri í fullu starfi. Stýrihópurinn skal eiga í reglubundnu samráði við heilbrigðisráðherra um framgang verkefnisins. Stýrihópi ber að fylgja eftir ákvæðum og samþykktum í kjarasamningi þessum, þ.m.t. sértækum ákvörðunum á heilbrigðisstofnunum, í nánú samstarfi við yfirstjórn stofnunar.

Stýrihópurinn fylgist með framvindu verkefnisins til að tryggja að markmið náist og forsendur standist og hefur heimild til að bregðast við ef svo er ekki. Stýrihópurinn upplýsir ráðherra sérstaklega ef stefnir í þjónustuskerðingu eða að innleiðing leiði til kostnaðarauka umfram fjárveitingu. Stýrihópurinn ber ábyrgð á að útbúnaður verði miðlægar leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir stjórnendur, lækna og aðra haghafa.

Stýrihópurinn setur sér starfs- og vinnureglur og hittist reglulega eins og nauðsyn krefur á innleiðingartímabilinu.

Innleiðingarhópur

Innleiðingarhópar verða skipaðir fyrir hverja heilbrigðisstofnun. Hlutverk hópanna er að meta stöðuna, vinna tillögur að umbótum og breytingum og innleiða þær breytingar.

Meðal verkefna innleiðingarhópa er að:

Skoða möguleika á innleiðingu *Vinnuskipulags lækna* m.t.t. starfsemis stofnunar

Kortleggja starfsemina, vinnufyrirkomulag, starfs- og kjaraumhverfi lækna á stofnuninni, þ.m.t. launafyrirkomulag þeirra

Meta hvaða leiðir eru færar innan stofnunarinnar til að létta verkefnum af læknum, m.a. með hliðsjón af mönnun annarra fagaðila sem á stofnuninni starfa, þó þannig að gæði þjónustunnar og öryggi sjúklinga sé ávallt tryggt

Vinna tillögur að umbótum í samstarfi við stjórnendur og lækna og leggja fyrir stýrihóp til staðfestingar

Setja markmið og stilla upp innleiðingaráætlun umbóta til samræmis við þær breytingar sem nýr kjarasamningur kveður á um, með tímasettum áföngum og mælikvörðum um hvernig ná skuli þeim markmiðum sem skilgreind hafa verið

Útbúa kynningarefni, veita fræðslu, ráðgjöf og stuðning vegna innleiðingar umbóta á stofnuninni og eftirfylgni breytinganna fyrir lækna, stjórnendur og aðra faghópa sem málið varðar

Halda utan um framgang verkefnisins og upplýsa stýrihóp

Tryggja skynsamlega nýtingu fjármuna innan þess ramma sem settur hefur verið

Í innleiðingarhópum á sæti verkefnastjóri stýrihóps sem leiðir vinnu innleiðingarhópanna og annar fulltrúi stýrihópsins, til að tryggja samræmi á milli stofnana, auk fulltrúa stofnana sem um ræðir hverju sinni. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir, og stilla upp samráði og vinnuhópum innan stofnunar til stuðnings vinnunni en þar eigi læknaþátttöku.

Gert er ráð fyrir að stofnanir bjóði læknum, öðrum en þeim sem eru í 100% starfi, að hækka starfshlutfall sem nemur a.m.k. styttingu vinnuskyldunnar svo fljótt sem auðið er eftir samþykkt kjarasamnings.

Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi verða ómönnuð skal meta hvort kostnaður launagreiðenda standist áætlanir og hvort mönnunargati sem kann að hafa myndast verði mætt. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum og þjónusta helst óskert, tekur kerfisbreytingin gildi.

Komi í ljós, að fyrirhuguð breyting á vinnufyrirkomulagi leiði til hærri kostnaðar en áætlanir gera ráð fyrir eða að mönnunargat myndist á starfseiningum þar sem unnið er utan hefðbundins dagvinnutíma, skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvaða frekari breytingar þurfi að gera á skipulagi. Þegar stýrihópurinn álitur að allra leiða hafi verið leitað til umbóta skal hann upplýsa ráðherra um stöðu mála.

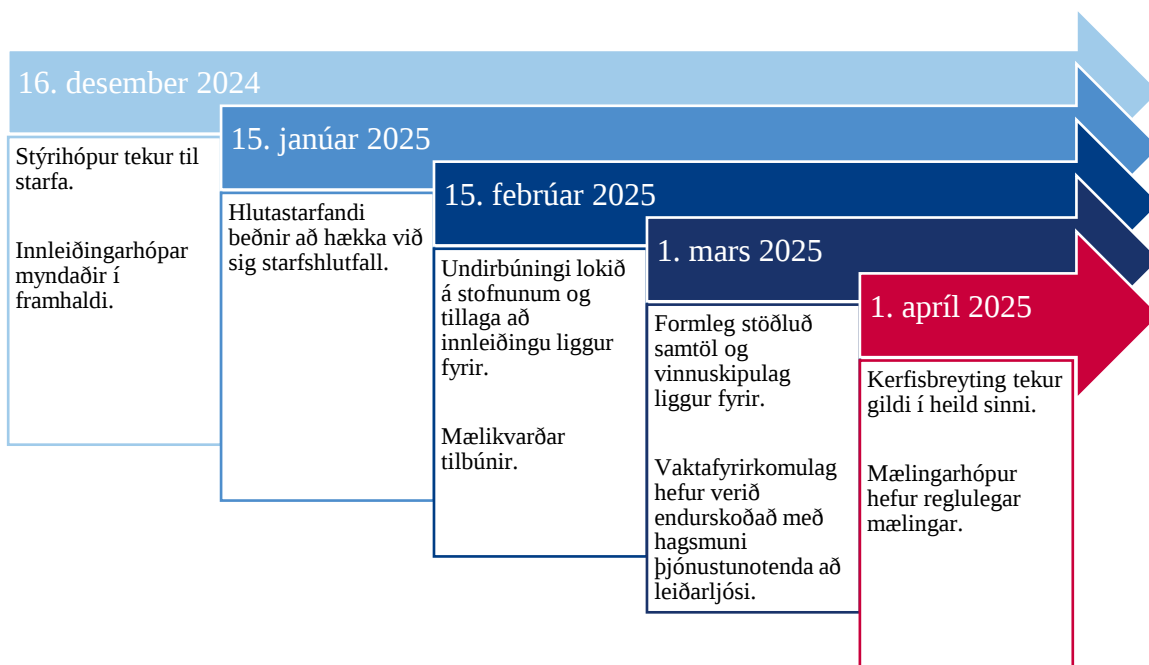
Árangursmælingar

Á samningstímanum framkvæma stofnanir reglulega mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á störf lækna og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar skv. ákvörðun stýrihóps og hefjast við gildistöku breytinganna. Lykilbreytur sem fylgjast þarf með eru m.a.:

- Fjöldi stöðugilda lækna og meðal starfshlutfall
- Launakostnaður
- Yfirvinna
- Húsvakt
- Bakvakt
- Símtöl og/eða verkefni á bakvöktum og viðbragðsvöktum
- Breytingar á umfangi veittrar lækniþjónustu
- Vinnutími lækna

Aðrir mælikvarðar og útfærslur á þeim sem og viðbrögð og aðgerðir vegna þeirra mun stýrihópur skilgreina og upplýsa innleiðingarhópa um eigi síðar en 15. febrúar 2025.

Drög að tímalínu heildarendurskoðunar á kjaraumhverfi lækna:



Fylgiskjal 3
með samkomulagi
Læknafélags Íslands
og
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Launatafla gildir frá 1. apríl 2024

	1	2	3	4	5	6
200	688.659	709.319	730.599	752.517	775.092	
201	709.057	730.329	752.238	774.806	798.049	
202	730.067	751.970	774.528	797.764	821.697	
203	751.707	774.259	797.486	821.412	846.053	
204	773.997	797.217	821.134	845.767	871.140	
205	796.956	820.865	845.491	870.856	896.981	
300	960.878	989.704	1.019.394	1.049.977	1.081.476	1.113.920
301	989.442	1.019.125	1.049.698	1.081.190	1.113.625	1.147.033
302	1.018.400	1.048.952	1.080.420	1.112.834	1.146.219	1.180.605
303	1.046.664	1.078.064	1.110.405	1.143.718	1.178.029	1.213.370
304	1.075.775	1.108.048	1.141.289	1.175.529	1.210.794	1.247.118
305	1.105.761	1.138.934	1.173.102	1.208.296	1.244.543	1.281.880
306	1.136.645	1.170.745	1.205.867	1.242.043	1.279.304	1.317.683
307	1.168.457	1.203.510	1.239.615	1.276.804	1.315.108	1.354.560
400				1.234.423	1.271.456	1.309.599
401				1.268.978	1.307.047	1.346.258
402				1.304.569	1.343.706	1.384.017
403				1.341.228	1.381.464	1.422.909
404				1.378.987	1.420.358	1.462.968
405				1.417.879	1.460.415	1.504.228
406				1.457.937	1.501.675	1.546.725
407				1.499.198	1.544.174	1.590.499

Launatafla gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	798.014	821.954	846.613	872.011	898.171	925.116	952.870	981.456	1.010.900
2	821.954	846.613	872.011	898.171	925.116	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227
3	846.613	872.011	898.171	925.116	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464
4	872.011	898.171	925.116	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637
5	898.171	925.116	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777
6	925.116	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910
7	952.870	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067
8	981.456	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279
9	1.010.900	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578
10	1.041.227	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995
11	1.072.464	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565
12	1.104.637	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322
13	1.137.777	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301
14	1.171.910	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540
15	1.207.067	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077
16	1.243.279	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949
17	1.280.578	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197
18	1.318.995	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863
19	1.358.565	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989
20	1.399.322	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619
21	1.441.301	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797
22	1.484.540	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797	1.880.571
23	1.529.077	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797	1.880.571	1.936.988
24	1.574.949	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797	1.880.571	1.936.988	1.995.098
25	1.622.197	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797	1.880.571	1.936.988	1.995.098	2.054.951
26	1.670.863	1.720.989	1.772.619	1.825.797	1.880.571	1.936.988	1.995.098	2.054.951	2.116.600

Launatafla gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	825.944	850.722	876.244	902.531	929.607	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281
2	850.722	876.244	902.531	929.607	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670
3	876.244	902.531	929.607	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000
4	902.531	929.607	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300
5	929.607	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599
6	957.496	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927
7	986.220	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315
8	1.015.807	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794
9	1.046.281	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398
10	1.077.670	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160
11	1.110.000	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115
12	1.143.300	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298
13	1.177.599	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747
14	1.212.927	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499
15	1.249.315	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594
16	1.286.794	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072
17	1.325.398	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974
18	1.365.160	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343
19	1.406.115	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224
20	1.448.298	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661
21	1.491.747	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700
22	1.536.499	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700	1.946.391
23	1.582.594	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700	1.946.391	2.004.783
24	1.630.072	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700	1.946.391	2.004.783	2.064.927
25	1.678.974	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700	1.946.391	2.004.783	2.064.927	2.126.874
26	1.729.343	1.781.224	1.834.661	1.889.700	1.946.391	2.004.783	2.064.927	2.126.874	2.190.681

Launatafla gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	854.852	880.498	906.913	934.120	962.144	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901
2	880.498	906.913	934.120	962.144	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388
3	906.913	934.120	962.144	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850
4	934.120	962.144	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315
5	962.144	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815
6	991.008	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379
7	1.020.738	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041
8	1.051.360	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832
9	1.082.901	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787
10	1.115.388	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940
11	1.148.850	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329
12	1.183.315	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988
13	1.218.815	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958
14	1.255.379	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277
15	1.293.041	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985
16	1.331.832	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125
17	1.371.787	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738
18	1.412.940	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871
19	1.455.329	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567
20	1.498.988	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874
21	1.543.958	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840
22	1.590.277	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840	2.014.515
23	1.637.985	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840	2.014.515	2.074.950
24	1.687.125	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840	2.014.515	2.074.950	2.137.199
25	1.737.738	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840	2.014.515	2.074.950	2.137.199	2.201.315
26	1.789.871	1.843.567	1.898.874	1.955.840	2.014.515	2.074.950	2.137.199	2.201.315	2.267.354

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
BSRB	Ríki	45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
ASÍ	Ríki	50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til

kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps ríkisstarfsmanna út frá:

þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins

þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma

og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarféлага sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarféлага sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. Samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,37%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,70%

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. Samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,37%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,36%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,89%