

KJARASAMNINGUR

Reykjavíkurborgar

og

Starfsmannafélags ríkisins

Gildistími

1. janúar 2001 til og með 30. nóvember 2005

KJARASAMNINGUR

Reykjavíkurborgar

og

Starfsmannafélags ríkisins
frá 1. janúar 2001 til 30. nóvember 2005
vegna starfa á Fræðslumiðstöð Reykjavíkur

1	UM KAUP
---	---------

1.0 Markmið

Markmið launakerfisins skv. 1. kafla kjarasamnings þessa eru:

Að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum stofnana/fyrirtækja og starfsmanna þeirra.

Að byggja lágmarksröðun starfahópa á samræmdri starfaflokkun hjá stofnunum og fyrirtækjum borgarinnar. Slík flokkun gefur möguleika til tölfraðilegra úttekta á launaþróun þessara hópa.

Að meta störf og hæfni starfsmanna skv. heildstæðu matskerfi sem grundvallast á skilgreindum viðmiðum. Jafnframt er stofnunum/fyrirtækjum Reykjavíkurborgar falinn tiltekinn hluti af útfærslu matskerfis og dagleg framkvæmd launaröðunar skv. kjarasamningi.

Að breyta samsetningu heildarlauna. Við röðun í nýtt launakerfi er opnað fyrir þann möguleika að dregið verði úr yfirvinnugreiðslum og vægi starfs- og hæfnislauna af heildarlaunum aukið án þess að það dragi úr vinnuskilum starfsmanna, gæðum þjónustunnar eða framleiðni stofnana, sbr. yfirlýsing 1 með kjarasamningi þessum.

Að skapa grundvöll fyrir því að hægt verði að greiða starfsmönnum árangurslaun tengdum markmiðum í starfsemi stofnana skv. starfsáætlunum.

<u>Ný grein 1.0 tekur gildi 1. desember 2002 og orðast svo:</u>

Aðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf hjá öllum stofnunum og fyrirtækjum Reykjavíkurborgar.

Eitt þróað starfsmatskerfi og meta öll störf á vegum Reykjavíkurborgar á sambærilegan hátt af einum samræmingaraðila. Með þessu á að leiðrétta launamun til starfslauna á grundvelli matskerfisins í áföngum og hlúa þannig sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannaðjónustu sveitarfélaga.

- Eina samræmda launatöflu fyrir alla starfsmenn Reykjavíkurborgar sem taka laun skv. starfsmatskerfi til að auðvelda launasamanburð milli mismunandi starfa, starfsmanna og kjarasamninga.
- Tvíþætt hæfnislaunakerfi sem annars vegar tryggir öllum möguleika til þátttöku í símenntunaráætlun og umbunar fyrir það og byggir hins vegar á mati forstöðumanns m.a. á frumkvæði og sjálfstæði starfsmanna.

1.1 Mánaðarlaun

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

Lífaldur	<25 ár	25 ár	27 ár	30 ár	35 ár	40 ár	45 ár
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep	7. þrep

Lífaldur	<25 ár	25 ár	27 ár	30 ár	35 ár	40 ár	45 ár
	1. ÞREP	2. ÞREP	3. ÞREP	4. ÞREP	5. ÞREP	6. ÞREP	7. ÞREP
Lfl.	<25 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
101	79.067	81.457	83.919	85.179	86.456	87.752	89.069
102	80.252	82.679	85.179	86.456	87.752	89.069	90.404
103	81.457	83.919	86.456	87.752	89.069	90.404	91.761
104	82.679	85.179	87.752	89.069	90.404	91.761	93.137
105	83.919	86.456	89.069	90.404	91.761	93.137	94.533
106	85.179	87.752	90.404	91.761	93.137	94.533	95.952
107	86.456	89.069	91.761	93.137	94.533	95.952	97.392
108	87.752	90.404	93.137	94.533	95.952	97.392	98.852
109	89.069	91.761	94.533	95.952	97.392	98.852	100.335
110	90.404	93.137	95.952	97.392	98.852	100.335	101.841
111	91.761	94.533	97.392	98.852	100.335	101.841	103.369
112	93.137	95.952	98.852	100.335	101.841	103.369	104.920
113	94.533	97.392	100.335	101.841	103.369	104.920	106.493
114	95.952	98.852	101.841	103.369	104.920	106.493	108.091
115	97.392	100.335	103.369	104.920	106.493	108.091	109.711
116	98.852	101.841	104.920	106.493	108.091	109.711	111.357
117	100.335	103.369	106.493	108.091	109.711	111.357	113.027
118	101.841	104.920	108.091	109.711	111.357	113.027	114.722

119	103.369	106.493	109.711	111.357	113.027	114.722	116.444
120	104.920	108.091	111.357	113.027	114.722	116.444	118.189
121	106.493	109.711	113.027	114.722	116.444	118.189	119.962
122	108.091	111.357	114.722	116.444	118.189	119.962	121.761
123	109.711	113.027	116.444	118.189	119.962	121.761	123.589
124	111.357	114.722	118.189	119.962	121.761	123.589	125.442
125	113.027	116.444	119.962	121.761	123.589	125.442	127.323
126	114.722	118.189	121.761	123.589	125.442	127.323	129.233
127	116.444	119.962	123.589	125.442	127.323	129.233	131.172
128	118.189	121.761	125.442	127.323	129.233	131.172	133.140
129	119.962	123.589	127.323	129.233	131.172	133.140	135.136
130	121.761	125.442	129.233	131.172	133.140	135.136	137.164
131	123.589	127.323	131.172	133.140	135.136	137.164	139.221
132	125.442	129.233	133.140	135.136	137.164	139.221	141.309
133	127.323	131.172	135.136	137.164	139.221	141.309	143.429
134	129.233	133.140	137.164	139.221	141.309	143.429	145.580
135	131.172	135.136	139.221	141.309	143.429	145.580	147.763
136	133.140	137.164	141.309	143.429	145.580	147.763	149.979
137	135.136	139.221	143.429	145.580	147.763	149.979	152.230
138	137.164	141.309	145.580	147.763	149.979	152.230	154.512
139	139.221	143.429	147.763	149.979	152.230	154.512	156.831
140	141.309	145.580	149.979	152.230	154.512	156.831	159.182
141	143.429	147.763	152.230	154.512	156.831	159.182	161.571
142	145.580	149.979	154.512	156.831	159.182	161.571	163.994
143	147.763	152.230	156.831	159.182	161.571	163.994	166.454
144	149.979	154.512	159.182	161.571	163.994	166.454	168.951
145	152.230	156.831	161.571	163.994	166.454	168.951	171.485
146	154.512	159.182	163.994	166.454	168.951	171.485	174.058
147	156.831	161.571	166.454	168.951	171.485	174.058	176.669

148	159.182	163.994	168.951	171.485	174.058	176.669	179.319
149	161.571	166.454	171.485	174.058	176.669	179.319	182.008
150	163.994	168.951	174.058	176.669	179.319	182.008	184.738
151	166.454	171.485	176.669	179.319	182.008	184.738	187.508
152	168.951	174.058	179.319	182.008	184.738	187.508	190.321
153	171.485	176.669	182.008	184.738	187.508	190.321	193.177
154	174.058	179.319	184.738	187.508	190.321	193.177	196.074
155	176.669	182.008	187.508	190.321	193.177	196.074	199.015
156	179.319	184.738	190.321	193.177	196.074	199.015	201.999
157	182.008	187.508	193.177	196.074	199.015	201.999	205.030
158	184.738	190.321	196.074	199.015	201.999	205.030	208.105
159	187.508	193.177	199.015	201.999	205.030	208.105	211.226
160	190.321	196.074	201.999	205.030	208.105	211.226	214.396
161	193.177	199.015	205.030	208.105	211.226	214.396	217.611
162	196.074	201.999	208.105	211.226	214.396	217.611	220.875
163	199.015	205.030	211.226	214.396	217.611	220.875	224.189
164	201.999	208.105	214.396	217.611	220.875	224.189	227.552
165	205.030	211.226	217.611	220.875	224.189	227.552	230.964
166	208.105	214.396	220.875	224.189	227.552	230.964	234.429
167	211.226	217.611	224.189	227.552	230.964	234.429	237.946
168	214.396	220.875	227.552	230.964	234.429	237.946	241.515
169	217.611	224.189	230.964	234.429	237.946	241.515	245.138
170	220.875	227.552	234.429	237.946	241.515	245.138	248.815
171	224.189	230.964	237.946	241.515	245.138	248.815	252.548
172	227.552	234.429	241.515	245.138	248.815	252.548	256.336
173	230.964	237.946	245.138	248.815	252.548	256.336	260.180
174	234.429	241.515	248.815	252.548	256.336	260.180	264.084
175	237.946	245.138	252.548	256.336	260.180	264.084	268.045
176	241.515	248.815	256.336	260.180	264.084	268.045	272.065

177	245.138	252.548	260.180	264.084	268.045	272.065	276.147
178	248.815	256.336	264.083	268.045	272.066	276.146	280.289
179	252.547	260.181	268.044	272.066	276.147	280.288	284.494
180	256.335	264.084	272.065	276.147	280.289	284.493	288.761
181	260.180	268.045	276.146	280.289	284.493	288.760	293.092
182	264.083	272.066	280.288	284.493	288.761	293.092	297.489
183	268.044	276.147	284.492	288.761	293.092	297.488	301.951
184	272.065	280.289	288.760	293.092	297.489	301.950	306.480
185	276.146	284.493	293.091	297.488	301.951	306.479	311.078
186	280.288	288.761	297.487	301.951	306.480	311.077	315.744
187	284.493	293.092	301.950	306.480	311.077	315.743	320.480
188	288.760	297.488	306.479	311.077	315.743	320.479	325.287
189	293.091	301.951	311.076	315.743	320.480	325.286	330.167
190	297.488	306.480	315.742	320.479	325.287	330.165	335.119
191	301.950	311.077	320.478	325.287	330.166	335.118	340.146
Tímavinna í yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum							
Tímavinna í yfirvinnu á stórhátíðum er 1,375% af mánaðarlaunum							
Tímavinna í dagvinnu er 0,615% af 4. þrepi í viðkomandi launaflokki							
Vaktaálag á dagvinnutímabili er 33,33% af dagvinnulaunum							
Vaktaálag utan dagvinnutímabils er 45% af dagvinnulaunum							
Vaktaálag stórhátíðardaga er 90% af dagvinnulaunum							

1.1.2 Þegar unnin er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3 Lágmarksröðun

Fellur brott 30. nóvember 2002.

1.1.3.1 Lágmarksröðun starfs ákvarðast af flokkun í starfahóp 1-3 og byggist á eftirfarandi skilgreiningum:

Starfahópur 1:

Almenn störf að verkefnum innan málaflokks undir faglegri ábyrgð annars aðila, þ.e. undir verkstjórn eða sjálfstætt en skv. vinnureglum og fordæmum, í samræmi við fagleg markmið og skilgreindar verklagsreglur starfseminnar. Í starfinu getur falist að taka stjórnvaldsáskvarðanir í samræmi við vinnureglur og fordæmi (afgreiðsla erinda), ábyrgð á samskiptum við viðskiptavinum, ábyrgð á fólki, upplýsingum og fjármunum.

Starfahópur 2:

Störf sem gera kröfu til þess að starfsmenn búi yfir sérfræðikunnáttu sem þeir nota við sjálfstæða úrlausn verkefna, án þess að fyrir hendi séu fordæmi eða verklagsreglur fyrir framkvæmdinni. Í starfi felst að starfsmaður vinnur að faglegri markmiðssetningu og að gerð verklagsreglna fyrir starfseminna. Í starfi felst að starfsmaður ber sjálfstæða faglega ábyrgð á úrlausnum sínum og eftir atvikum annarra starfsmanna. Í starfinu getur falist ábyrgð á framkvæmd stjórnarsýsluvalds, samskiptum við viðskiptavinum, ábyrgð á upplýsingum, fólki og fjármunum.

Í starfi felst að jafnaði verkefnisstjórnun á sjálfstæðum faglegum sérverkefnum. Til þess að um verkefnisstjórnun sé að ræða þurfa fleiri en einn aðili að vinna að verkefninu sem er unnið á faglegri ábyrgð verkefnisstjórans og undir forystu hans. Í því felst að hann skipuleggur verkefnið og ábyrgist skil verkefnisins á tilteknum tíma.

Starfahópur 3:

Forstöðumenn á sjálfstæðum þjónustustofnunum undir beinni yfirstjórn forstöðumanns málaflokks, sem bera rekstarlega ábyrgð á sjálfstæðum ramma, bera ábyrgð á að framfylgja starfsáætlun þjónustustofnunar og að rekstur hennar sé í samræmi við lög og verklagsreglur borgaryfirvalda þ.e. í samræmi við þau umboð sem hafa verið framseld til þjónustustofnunar.

Eða

Æðstu stjórnendur málaflokks, næst forstöðumanni í skipuriti, sem bera ábyrgð á rekstri tiltekins sviðs í stjórnarsýslu málaflokks.

Verkstjórn annarra starfsmanna er ekki sjálfstætt viðmið við flokkunina og geta störf sem slík ábyrgð fylgir fallið innan allra þeirra.

Starfaflokkun sem miðar við núverandi störf á stofnunum/fyrirtækjum hefur verið gerð og telst hluti af samkomulagi þessu. Samstarfsnefnd fjallar um breytingar á þeirri flokkun og flokkun nýrra starfa.

1.1.3.2 Laun skv. lágmarksröðun skulu, frá og með 1. janúar 2000 vera sem hér segir:

Starfahópur 1:	kr. 76.765
Starfahópur 2:	kr. 100.358
Starfahópur 3:	kr. 121.788

1.1.4

Mánaðarlaun skv. 1.1.1 hækka sem hér segir:

- 1. janúar 2001 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3.0%
- 1. janúar 2002 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3.0%
- 1. janúar 2003 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3.0%
- 1. janúar 2004 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3,0%
- 1. janúar 2005 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3,0%

1.2 Launaprep

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í launaprep skv eftirfarandi:

1. þrep	byrjunarlaun
2. þrep	25 ára aldur
3. þrep	27 ára aldur
4. þrep	30 ára aldur
5. þrep	35 ára aldur
6. þrep	40 ára aldur
7. þrep	45 ára aldur

1.3 Röðun í launaflokka

1.3.1 Starfslaun

- 1.3.1.1** Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns. Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða. Endurskoðun á vægi viðmiða og mati á störfum er háð samþykki samstarfsnefndar.

Grein 1.3.1 orðist svo frá 1. desember 2002:

1.3.1 Starfslaun

Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns. Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða. Starfslaun skulu byggja á starfsmatskerfi, SAMSTARF¹, sem á að tryggja að starfsmenn fái sama launaflokk til starfslauna fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Þegar mat á störfum liggur fyrir raðar forstöðumaður hverju starfi til starfslauna í samræmi við matið.

Starfsmatsnefnd, sem skipuð er annars vegar þremur fulltrúm stéttarfélaganna sem samið hafa um starfsmat og hins vegar þremur fulltrúm Reykjavíkurborgar, aðlagar starfsmatskerfið eftir aðstæðum. Starfsmatskerfið hefur fjóra yfirþætti: Þekkingu og færni, álag, ábyrgð og umhverfi. Undirþættirnir eru 13. Matsþættir og innbyrðis vægi þeirra er fastbundið fyrir allar stofnanir/fyrirtæki og störf.

Starfsmatsnefnd fjallar um mat á nýjum störfum, endurmat á störfum og áfrýjanir á fyrri mati eftir reglum sem hún setur á grundvelli SAMSTARFs. Forstöðumaður skal óska eftir mati á nýjum störfum eða endurmati á starfi sem tekur miklum breytingum. Ef starfsmaður er óánægður með mat á starfi sínu eða finnst mat á starfinu ekki lengur í gildi getur hann áfrýjað til Starfsmatsnefndar eftir sömu reglum. Í leiðbeiningum, sem Starfsmatsnefnd gefur út, skal skýra frá því hvaða þættir mynda grunn að áfrýjun og tilgreina skal með hvaða hætti á að skrá slík mál og hver tímamörkin eru við afgreiðslu þeirra.

Starfsmatið skal endurskoðað og uppfært með reglulegum hætti.

1.3.2 Hæfnislaun

1.3.2.1 Hæfnislaun byggja á mati á hæfni starfsmanns sem nýtist í starfi og er umfram þær kröfur sem starf gerir til starfsmanns. Hæfnislaun geta verið hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi ef við á í samræmi við áætlun um starfsþróun eftir starfsmannasamtal.

Forstöðumaður metur hæfni hvers starfsmanns (t.d. til stiga)

Forstöðumaður ákvarðar hæfnislaunaflokka starfsmanna. Hæfnislaun geta verið breytileg.

Endurskoðun á matskerfi hæfnislauna er háð samþykki samstarfsnefndar.

Grein 1.3.2 orðist svo frá 1. desember 2002:

Hæfnislaun eiga að vera hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun.

Hæfnislaun eru tvíþætt:

Hæfnislaun sem byggja á því að starfsmaður fylgi símenntunaráætlun stofnunar. Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í endurmenntunaráætlun stofnunar/fyrirtækis. Hæfnislaun geta breyst. Hæfnislaunaflokkar vegna símenntunar geta verið alls fjórir skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 10 ár í starfi	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 15 ár í starfi	Röðun einum launaflokk ofar en ella.

Forsendur samninganefndar Reykjavíkurborgar fyrir breytilegum hæfnislaunum skv. ofangreindu eru eftirfarandi: Hafi starfsmaður fengið hæfnislaunaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá hæfnislaunaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann geri það. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

Miðað er við starfstíma hjá Reykjavíkurborg.

Hæfnislaun byggja á mati forstöðumanns á hæfni starfsmanns sem nýtist í starfi og er umfram þær kröfur sem starf gerir til starfsmanns m.t.t. frumkvæðis, sjálfstæðis og annarra mikilvægra eiginleika. Mat forstöðumanns á hæfni starfsmanns skal byggt á samræmdum reglum sem samstarfsnefnd setur. Þær skulu tryggja að allir starfsmenn njóti jafnræðis við matið og við val á viðmiðum. Forstöðumaður velur a.m.k. tvö af þeim viðmiðum og metur hæfni starfsmanns út frá þeim. Starfsmönnum skulu kynntar forsendur hæfnismatsins fyrirfram. Samstarfsnefnd ákveður samband matsstiga og launaflokka til hæfnislauna. Hæfnismat og hæfnislaun geta breyst. Hæfnislaun skv. mati forstöðumanns geta mest orðið fjórir launaflokkar.

Forsendur samninganefndar Reykjavíkurborgar fyrir breytilegum hæfnislaunum skv. ofangreindu eru eftirfarandi: Hafi starfsmaður fengið hæfnislaunaflokk/a á grundvelli mats forstöðumanns á hæfni í starfi en uppfyllir ekki lengur þær hæfniskröfur að mati forstöðumanns missir hann þann/þá hæfnislaunaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti sig ekki í starfi og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann geri það. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

1.3.3 Endurskoðun á mati og röðun starfs eða starfsmanns í launaflokk.

1.3.3.1 Starfsmaður sem telur mat á starfi ekki rétt, getur óskað eftir endurmati.

1.4 Tímavinna

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu reiknast sem 0,615% af 4. launaþrepi launaflokks starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum hæfnislaunum.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við sumarstörf.
2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa borgarstofnana eða afleysingarstarfa, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að afmörkuðum verkefnum svo sem átaksverkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma.
6. Starfsmönnum sem ráðnir eru í minna en 40% starf, 15 klst. eða minna að jafnaði á viku.

1.5 Yfirvinnukaup

1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum hæfnislaunum.

1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en heimilt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna

nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveða trúnaðarmenn borgarráðs.

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

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag er hlutfall af tímakaupi í dagvinnu miðað við 4. launaprep. Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera sem hér segir:

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

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Tímakaup á bakvakt er vaktaálag skv. 1.6.1.
- 1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Persónuuppþót

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda persónuuppþót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppþót 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 a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppþót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppþót miðast við 30% af launaflokki 125, 5. þrepi.

1.8 Árangurslaun

- 1.8.1 Árangurslaun byggjast á árangri starfsmanns eða hóps starfsmanna við að ná tilteknum markmiðum deildar eða stofnunar/fyrirtækis skv. starfsáætlun. Árangur skal metinn eftir fyrirfram ákveðnum leikreglum sem samstarfsnefnd ákveður en þær fela í sér að starfsmaður nýtur tiltekinnar greiðslu að uppfylltum tilteknum árangri.

Stofnun/fyrirtæki sem ætlar að taka upp árangurslaun verður að skilgreina markmið og árangursmælikvarða í starfsáætlun sinni. Með markmiðum er átt við bættu þjónustu eða

tiltekna markmiðssetningu í rekstri svo sem varðandi innleiðslu nýrra vinnuaðferða. Árangursmælikvarðar stofnunar/fyrirtækis skulu vera skýrir og raunhæfir miðað við áformaða starfsemi. Starfsmenn skal upplýsa fyrirfram um hver eru markmið og árangursmælikvarðar og með hvaða hætti þeim verði umbunað fyrir að ná tilteknum árangri. Ákvörðun um árangursbundin laun getur tekið til stofnunar/fyrirtækis í heild eða að hluta.

Árangurslaun skulu vera í formi eingreiðslu til starfsmanns/ starfsmannahóps við lok fjárhagsárs og byggjast á að tilteknum settum markmiðum hafi verið náð á tilskildum tíma t.d. um bættu þjónustu og/eða hagræðingu. Ákvörðun um árangurslaun skal geta í starfs- og fjárhagsáætlun stofnunar/fyrirtækis. Forstöðumaður metur hvort markmiðum hafi verið náð og ber ábyrgð á framkvæmd samkvæmt starfsáætlun.

Gildistökuákvæði: Ákvæði þetta tekur gildi 1. janúar 2000.

Grein 1.8 orðist svo frá 1. desember 2002:

Árangurslaun byggjast á árangri starfsmanns eða hóps starfsmanna við að ná tilteknum markmiðum deildar eða stofnunar/fyrirtækis skv. starfsáætlun. Árangur skal metinn eftir fyrirfram ákveðnum reglum sem samstarfsnefnd setur.

Stofnun/fyrirtæki sem ætlar að taka upp árangurslaun verður að skilgreina markmið og árangursmælikvarða í starfsáætlun. Með markmiðum er átt við t.d. lækkun kostnaðar, bættu þjónustu eða bættu verkferla. Mælikvarðar stofnunar/fyrirtækis skulu vera skýrir og raunhæfir miðað við áætlaða starfsemi. Starfsmenn skal upplýsa fyrirfram um hver séu markmið og mælikvarðar og með hvaða hætti þeim verði umbunað fyrir að ná tilteknum árangri. Ákvörðun um árangursbundin laun getur tekið til stofnunar/fyrirtækis í heild eða að hluta.

Árangurslaun skulu vera í formi eingreiðslu til starfsmanns/starfsmannahóps í lok mælingartímabils og byggjast á að settum markmiðum hafi verið náð. Forstöðumaður metur hvort markmiðum hafi verið náð og ber ábyrgð á framkvæmd.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 Almenn

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

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

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

2.1.4 Frídagar.

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

- Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl.12:00
15. Jól dagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl.12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl.12:00
7. Jól dagur
8. Gamlársdagur eftir kl.12:00

2.1.5 Undirbúningstími leikskólakennara.

Undirbúningstími leikskólakennara í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Leikskólastjóri skipuleggur fyrirkomulag undirbúningstíma.

2.1.6 Um vinnutíma á stofnunum sem ekki starfa allt árið.

Leikskólakennarar, þroskaþjálfar, stuðningsfulltrúar, safnverðir og þeir starfsmenn aðrir sem ráðnir eru að skólastofnunum til annarra starfa en kennslu og ekki starfa allt árið, skulu hafa 40 klst. vinnutíma á viku til jafnaðar yfir árið, sé um fullt starf að ræða. Semja skal um tilflutning vinnuskyldunnar milli árstíða sbr. ákvæði 2.1.1. í kjarasamningi.

Miða skal skipulag vinnutíma við það, að starfsmaður skili öllum vinnutíma á starfsstað.

Störf við kennslu skulu hlíta sömu reglum hvað varðar kennsluskyldu, vinnutíma og laun og kveðið er á um í kjarasamningum annarra stétta, sem að sambærilegum störfum vinna.

2.1.7 Heilsársráðning starfsfólks í skólum

Starfsmenn skóla, skólaritarar, skólaliðar, stuðningsfulltrúar og þroskaþjálfar, sem eru í hálfu starfi eða meira á ráðningartíma, eiga kost á því að vera ráðnir heilsársráðningu er miðist við 1. september ár hvert til 31. ágúst næsta árs og jafnframt að dagvinnutími starfsmanna skólanna reiknist í hverju tilfelli sem hlutfall af dagvinnutíma allt árið skv. reiknireglum í samkomulagi Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar um heilsársráðningu ofangreindra starfshópa. Þetta á þó aðeins við um þá starfsmenn sem hefja störf við upphaf skólaárs.

Starfsmenn skiptast í 3 hópa eftir orlofsrétti hvers og eins.

1. hópur: - orlofsréttur 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf.

2. hópur: - orlofsréttur 216 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf.

3. hópur: - orlofsréttur 240 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf.

Hlutfall launa skal reiknað eftir vikulegri vinnuskyldu hvers starfsmanns miðað við fullt starf (40 klst vinnuviku). Ennfremur skal miða við ráðningartíma starfsmannsins í mánuðum og ennfremur að 4,33 vikur séu í mánuði hverjum. Þá skal reiknað með deilitolunni 2080 (vinnuskyldustundir í fullu starfi allt árið) að frádregnum orlofsrétti starfsmannsins í stundum talið samkvæmt svohljóðandi reiknireglu:

$$\text{Hópur I: } \frac{V \times 4,33 \times M}{2080 - 192} = \text{Starfshlutfall í \%}$$

$$\text{Hópur II: } \frac{V \times 4,33 \times M}{2080 - 216} = \text{Starfshlutfall í \%}$$

$$\text{Hópur III: } \frac{V \times 4,33 \times M}{2080 - 240} = \text{Starfshlutfall í \%}$$

V = vikuleg vinnuskylda og M = unnir mánuðir.

Starfshlutfall miðast við vinnuskyldu hvers starfsmanns skv. kafla 2 í kjarasamningi aðila. Með þessum breytingum falla niður allar tímaskriftir umfram kjarasamninga. Starfsmenn skulu taka neyslhlé skv. 3 kafla kjarasamnings. Það skal áréttað að vinnuskylda hvílir á

starfsmönnum alla virka daga skv. kjarasamningi. Fríðagar eru taldir upp í gr. 2.1. í kjarasamningi.

Þar sem þeir starfsmenn sem hér um ræðir, hafa ekki aðgang að mötuneyti miðað við núverandi aðstæður skal áréttað að þeir skulu fá greitt fæðisfé skv. kjarasamningi.

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1. skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, gr.2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.

2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi - föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt gr. 2.1.4.1. og gr. 2.1.4.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi, gr. 2.3.3.2 tekur þó ekki til útkalls, sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, en um þau tilvik fer eftir gr. 2.3.3.1.

2.3.3.3 Starfsmannafundir í leikskólum eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3.1. Leikskólastjóri skipuleggur starfsmannafundi í upphafi skólaárs í samráði við deildarstjóra leikskóla

2.3.3.4 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri reglu fylgt að þeir starfsmenn skulu kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

2.3.4 Hafir starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:

2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

- 2.3.6** Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum.
- 2.3.7** Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.8** Skylt er starfsmanni að vinna þá yfirvinnu sem yfirmaður hans telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni öðrum en þeim, sem gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur einum fimmta af tilskyldum vikulegum vinnutíma.
- 2.3.9** Fari yfirvinna starfsmanns fram úr einum fimmta af vikulegri vinnuskyldu hans skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,5 klst komi í stað unnar yfirvinnustundar. Slíkt leyfi má aðeins taka í samráði við forstöðumann stofnunar.

2.4 Hvíldartími og frídagar

- 2.4.1** Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst. sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (sjá fylgiskjal nr. I bls. 37).

Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

- 2.4.2** Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.4.3** Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4** Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað, fá fri á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.

- 2.4.5** Hlé.
Starfsmaður 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.
- 2.4.6** Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings (sjá fylgiskjal nr. I bls. 36).
- 2.5 Bakvaktir og vetrarfrí.**
- 2.5.1** Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 2.5.2** Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.
- 2.5.3** Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4** Bakvaktgreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5** Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.
- 2.5.6** Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá, þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.
- 2.5.7** Leyfi skv. gr. 2.5.5 í kjarasamningi má veita hvenær árs sem er, en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarorlof.
- 2.5.8** Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í reglulegan vinnutíma.
Nánar verði samið um þetta atriði í kjarasamningum.
- 2.6 Vaktavinna.**
- 2.6.1** Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2** Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3** Sé varðskrá breytt sbr. gr. 2.6.2. með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. (Hér er átt við skylduvaktir.)
- 2.6.4** Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

- 2.6.5** Vaktir skulu vera 4-12 klst., og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.6** Breytingar frá gr. 2.6.5. eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í gr. 2.1.2.
- 2.6.7** Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri fá tvo frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir.

Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir.

Heimilt er með samþykki SFR að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.8** Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.9** Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2. Þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.

Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

- 2.6.10** Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.11** Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12** Á stofnunum, sem starfa allt árið og starfsmenn ganga vaktir alla daga ársins, skal samið við starfsmenn um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. gr. 2.6.8. í kjarasamningi í samræmi við þá vinnu, sem lendir á slíkum frídögum, ef meirihluti vaktavinnumanna í fullu starfi óskar þess.
- 2.6.13** Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA - FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 Neysluhlé

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

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í neysluhléum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1** Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

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

- 3.4.2** Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum borgarinnar eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3** Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum (Ráðhúsi Reykjavíkur og Skúlatúni 2).
- 3.4.4** Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.4. skulu fá það bætt með ½ klst skv. tímakaupi í dagvinnu í launaflokki 105 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt eftirfarandi skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi.
Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

4 UM ORLOF

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1** Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

- 4.1.2** Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

- 4.1.3** Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr. 4.1.2 skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

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

- 4.2.2** Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 10% af máí mánaðarlaunum orlofstökuársins í 109. launaflokki, 5. þrepi. Lágmarksfjárhæð greiðist þeim sem eru í starfi

við lok orlofsárs og raðast í launaflokk 127 eða neðar.

- 4.2.3** Hinn 1. júlí 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 starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Árið 2001	kr. 9.600
Árið 2002	kr. 9.900
Árið 2003	kr. 10.000
Árið 2004	kr. 10.200
Árið 2005	kr. 10.400

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

- 4.4.3** Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um ¼. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5** Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1** Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

Starfsfólk skóla með heilsársráðningu, sem valið hefur “dreifingu” launa skulu tilkynna skólastjóra með skriflegum hætti fyrir lok skólaárs á hvaða tímabili, utan starfstíma skólans, þeir taki sumarorlof.

Láti starfsmaður hjá líða að tilkynna sumarorlofstöku í samræmi við ákvæði 1. mgr. skal litið svo á að orlofstaka hefjist frá og með 1. degi eftir að skólastarfi starfsmanns hjá hlutaðeigandi skóla lýkur að vori.¹

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

4.9.1 Borgarsjóður greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð SFR. Gjald þetta skal nema 0,25% af fullum launum félagsmanna SFR í þjónustu borgarinnar. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftir á samkvæmt útreikningi launadeildar borgarinnar.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum borgarinnar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

¹ Samþykkt starfskjaranefndar 19. janúar 1996.

5.2 Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

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

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

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

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

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

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

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

5.8.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar, ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km. og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.

5.8.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km. gjaldi.

5.8.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.

5.8.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef farlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meira en 1.5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km. eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.

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

5.8.7 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar, sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

Starfsmenn í Reykjavík, sem launaðir eru samkvæmt kjarasamning þessum og vinna utan línu samkvæmt gr. 5.8. skulu fá yfirvinnugreiðslu fyrir ferðatíma til og frá vinnustað, svo framarlega sem ferðirnar eru ekki farnar innan afmarkaðs venjulegs vinnutíma.

Komi upp ágreiningur um greiðslur skv. þessari grein vegna einstakra vinnustaða skal samið um það í samstarfsnefnd.

6 TRYGGINGAR

6.1 Slysatryggingar

6.1.1 Um slysatryggingar starfsmanna vísast til reglna nr. sl.-1/90 og sl.-2/90 samþykktum af borgarráði þann 5. júní 1990.

6.2 Farangurstrygging

6.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum borgarinnar skal váttryggður í samræmi við

reglur ríkisins. Reglurnar skulu settar fyrir 1. apríl 1981. Vátryggingariðgjald skal greitt samkvæmt reikningi, nema tryggingin sé í eigin áhættu borgarinnar.

6.3 Persónulegir munir

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

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

6.4 Slys á vinnustað

6.4.1. Borgin bæti starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki samkvæmt 27. gr. laga um almannatryggingar.

6.5 Læknisvottorð

Sé þess krafist að starfsmaður leggi fram læknisvottorð til sönnunar á veikindum sínum skal borgarsjóður greiða það.

7 VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1 Verkfæri

7.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri eða sérstakan búnað á ferðalögum nema um það sé samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

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

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

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

hreinsun og viðhald hans.

- 7.2.4** Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.
- 7.2.5** Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis- vinnu- eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 7.2.6** Stofnanir og fyrirtæki Reykjavíkurborgar geta sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

8 AFLEYSINGAR

8.1 Staðgenglar

- 8.1.1** Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfellt.

8.2 Launað staðgengilsstarf

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

8.3 Aðrir staðgenglar

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

9 FRÆÐSLUMÁL

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum Reykjavíkurborgar

Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni.

- 9.1.2** Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

- 9.1.3** Starfsmenntunarnefnd fylgist með og hefur eftirlit með fræðslu og símenntun hjá borgarstofnunum með það í huga að allir starfsmenn eigi kost á henni. Hún gerir tillögur til kjarapróunardeildar eða borgarstofnana eftir atvikum um úrbætur þegar við á. Starfsmenntunarnefnd er skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

9.2 Launalaust leyfi

- 9.2.1** Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt frí skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.
- 9.2.2** Um launalaus leyfi gilda reglur um launalaus leyfi starfsmanna Reykjavíkurborgar, samþykktar í borgarráði (sjá reglur bls.48).

9.3 Launuð námsleyfi

- 9.3.1** Starfsmenn sem starfað hafa hjá Reykjavíkurborg samfelld í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.3.2. Leyfi skv framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá Reykjavíkurborg.

- 9.3.2** Umsókn um námsleyfi berist yfirmanni viðkomandi stofnunar, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar ákvörðun skal hafa eftirfarandi viðmið:

Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.

Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.

Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.

Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.

Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.

Dreifá má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.

Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.

- 9.3.3** Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af viðkomandi borgarstofnun.
- 9.3.4** Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað stofnunar vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá Reykjavíkurborg í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.3.5** Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.3.1-9.3.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

9.4 Starfsmenntunarsjóður

- 9.4.1. Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna SFR. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá Reykjavíkurborg eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.

9.5 Vísindasjóður

Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð HM manna í SFR. Gjald þetta nemur 1,5 % af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna (sjá reglur um vísindasjóð bls. 45).

10 SAMSTARFSNEFND

10.1 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd er skipuð þremur fulltrúum Reykjavíkurborgar og þremur fulltrúum SFR.

- 10.1.2 Samstarfsnefnd fjallar m.a. um breytingar á flokkun starfa og flokkun nýrra starfa til lágmarksröðunar sbr. grein 1.1.3.1 og breytingar á matskerfi skv. 1.3.2.

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

Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

10.2 Matsnefnd á stofnun/fyrirtæki

Ný grein 10.2 orðist svo frá 1. desember 2002:

Starfsmatsnefnd er skipuð er annars vegar þremur fulltrúum stéttarfélaganna sem samið hafa um starfsmatskerfið SAMSTARF og hins vegar þremur fulltrúum Reykjavíkurborgar. Starfsmatsnefndin hefur það hlutverk að aðlaga starfsmatskerfið, hafa umsjón með framkvæmd þess og fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma. Starfsmatsnefnd fjallar um mat á nýjum störfum, endurmat á störfum og áfrýjanir á fyrri röðun eftir reglum sem hún setur á grundvelli SAMSTARFs.

11 LAUNASEÐILL, FÉLAGGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

11.1 Launaseðill

- 11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu tilgreind starfslaun að viðbættum hæfnislaunum, árangurslaun, vaktaálag, fjöldi yfirvinnustunda, yfirvinnulaun og heildarlaun það tímabil sem greiðslan tekur til, svo og sundurliðun allra frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Á launaseðli skal jafnframt geta frítökuréttar sem starfsmaður hefur öðlast vegna “Samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.”

Sjá enn fremur í gr. 2.4 um frítökurétt starfsmanns vegna frávika frá hvíldartíma.

Starfsmaður, sem starfað hefur í a.m.k. eitt ár samfellt hjá Reykjavíkurborg á rétt á að fá föst mánaðarlaun greidd fyrirfram fyrsta virkan dag hvers mánaðar, enda óski hann skriflega á þar til gerðu eyðublaði eftir þeirri tilhögun launagreiðslna og sé ráðinn í a.m.k. 50% starf. Ósk starfsmanns um fyrirframgreiðslu í stað greiðslu eftir á skal hafa borist a.m.k einum mánuði áður en hún kemur til framkvæmda. Breyting þessi kom fyrst til framkvæmda 1. september 1984.

Borgarráð 8. maí 1984.

11.2 Félagsgjöld.

- 11.2.1 Nú óskar Starfsmannafélag ríkisins þess, að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda, og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn, sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum, sem Kjarábróunardeild Reykjavíkurborgar óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir. Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar SFR á félagsskránni, svo og fella niður af henni starfsmenn, ef vafi þykir leika á, hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

12 Réttindi og skyldur

12.1. Gildissvið

- 12.1.1 Samkomulag þetta tekur til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru félagsmenn í aðildarfélögum innan BSRB og BHM og Félagi íslenskra leikskólakennara sem heyra undir lög nr. 94/1986.

12.2. Um auglýsingu starfa

- 12.2.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf unglinga í vinnuskóla. Ef borgaryfirvöld líta svo á að ráða skuli í stöðu með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum skal staðan auglýst á þeim vettvangi einum.
- 12.2.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:
- 1) Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsing.
 - 2) Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
 - 3) Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
 - 4) Starfskjör í boði s.s. með orðunum “eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna”.
 - 5) Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
 - 6) Hvert umsókn á að berast.
 - 7) Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
 - 8) Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
 - 9) Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
 - 10) Umsóknarfrest.

12.3. Ráðning starfsmanna

- 12.3.1 Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir. Starfsmenn Reykjavíkurborgar skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er þrjú mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.
- 12.3.2 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

12.4. Ráðning arsamningar

- 12.4.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. “Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn” milli aðila.

Fyrirframgreidd laun

- 12.5.1 Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelld í eitt ár getur óskað eftir eins mánaðar fyrirframgreiðslu launa.

12.6. Vinnutími

- 12.6.1 Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrirkomulagi starfsmaður vinnur.

- 12.6.2 Skytt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skytt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.
- 12.6.3 Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða fyrirtækis við almenning eða starfsemi að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir borgarstjóra.
- 12.6.4 Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástandum.

12.7 Breytingar á störfum

- 12.7.1 Skytt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytingar í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.
- 12.7.2 Ennfremur er honum skytt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

12.8 Önnur störf

- 12.8.1 Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.
- 12.8.2 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í 1. mgr. segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

12.9 Áminning

- 12.9.1 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.
- 12.9.2 Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.
- 12.9.3 Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.
- 12.9.4 Ekki er skytt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skytt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 4. - 6. mgr.

12.10 Uppsögn

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemi, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

12.11 Starfslok

- 12.11.1 Starfsmaður stofnunar eða fyrirtækis Reykjavíkurborgar lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.
- 12.11.2 Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 1. mgr. í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til tóku lífeyris.
- 12.11.3 Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.
- 12.11.4 Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 2. mgr. skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

12.12 Sérákvæði

- 12.12.1 Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu fyrir gildistöku samkomulags þessa.

12.13 Brottfall eldri reglna

- 12.13.1 Viðmið félagsmanna ofangreindra samtaka við reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa.

12.14 Samráðsnefnd

- 12.14.1 Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, tveimur tilnefndum af hvorum aðila og tveimur til vara. Þegar til umfjöllunar er mál sem snertir félagsmenn tiltekins félags er heimilt að kalla á fund samráðsnefndarinnar fulltrúa félagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða samkomulags þessa.

12.15 Gildistaka

- 12.15.1 Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. mars 2001 fyrir öll aðildarfélög hlutaðeigandi samtaka og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarféлага. Á sama tíma taka gildi ráðningarskilmálar starfsmanna Reykjavíkurborgar samþykktir af borgarráði.

13	Réttindi í fæðingarorlofi og veikindum
----	--

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.1 Gildissvið

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

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

13.1.2.3 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.2 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

13.2.1.1 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.

13.2.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.

13.2.1.3 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.

13.2.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

13.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.2.1.1-13.2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

13.2.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

13.2.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími

Fjöldi daga

0- 3 mánuði í starfi

14 dagar

Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.2.2.6-13.2.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
	273 dagar
Eftir 12 ár í starfi	360 dagar
Eftir 18 ár í starfi	

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

- 13.2.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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. 13.2.2.6-13.2.2.7.

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

- 13.2.2.3 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.

- 13.2.2.4 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.

- 13.2.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, 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. 13.2.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

13.2.2.10 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.

13.2.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

13.2.4.1 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. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.3 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.

13.2.5. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.
- 13.2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 13.2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. g r. 13.2.5.1 -13.2.5.2 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. 13.2.2.1-13.2.2.10 var tæmdur.

13.2.6 Skráning veikindadaga

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

13.2.7 Veikindi og slysaföföll í fæðingarorlofi

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

13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

13.2.9 Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða

Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

13.3 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

13.3.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

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

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

13.3.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

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

13.3.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

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

13.3.4 Iðgjaldgreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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.

13.4 Gildistökuákvæði

13.4.1 Brottfall fyrri reglna

Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof fedra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að fedraorlofi.

Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

13.5 Endurskoðunarákvæði

- 13.5.1 Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

14 GILDISTÍMI

14.1 Gildistími.

- 14.1.1 Samningur þessi gildir frá undirskriftardegi frá 1. janúar árið 2001 til og með 30. nóvember 2005 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 Samningsforsendur.

14.2.1 Samningsforsendur.

Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti. Losni kjarasamningar á almennum vinnumarkaði á árunum 2002 og 2003 vegna verðlagsþróunar er launaliður kjarasamnings þessa uppsegjanlegur með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót og falla þá úr gildi ákvæði hans um launahækkanir sem ekki hafa komið til framkvæmda þegar samningnum er sagt upp.

14.3 Gildistökuákvæði vegna nýs launakerfis

- 14.3.1 Matskerfi starfa, skv. 1.3.1, gildir til og með 30. nóvember 2002. Matsnefnd skv. 10.2 skal fjalla um röðun allra nýrra starfa og eftir atvikum endurmat á störfum til 30. nóvember 2002 skv. sérstakri bókun. Slíkar breytingar skulu ávallt lagðar fyrir samstarfsnefnd.
- 14.3.2 Nýtt starfsmats og starfslaunakerfi skv. 1.3.1. gr tekur gildi 1. desember 2002. Gert er ráð fyrir að mati á öllum störfum hjá stofnunum og fyrirtækjum Reykjavíkurborgar skv. nýju starfsmati verði lokið 30. nóvember 2002. Á tímabilinu 1. desember 2002 til og með 30. nóvember 2005 skal röðun starfsmanna í launaflokka leiðrétt miðað við niðurstöður starfsmats og á grundvelli sérstakra fjárveitinga í áföngum, tvisvar á ári fyrst hinn 1. desember 2002 og síðast hinn 1. nóvember 2005.
- 14.3.3 Samstarfsnefnd skal ákveða út frá sambandi matsstiga og launaflokka til starfslauna hvernig fjármunum til leiðréttingar á starfslaunum verði best ráðstafað og skal í því sambandi miða við að leiðrétta fyrirst röðun þeirra sem vantar mest á að njóta réttar röðunar m.v. starfsmat.
- 14.3.4 Komi til þess af ofangreindu tímabili að Starfsmannafélag ríkisins neyti réttar síns til að segja upp launalið kjarasamnings þessa á framangreindu tímabili falla leiðréttingar samkvæmt ofangreindu svo og áfangahækkanir skv. samningi þessum frá þeim tíma niður.

- 14.3.5** Starfslaun og hæfnislaun taka gildi frá 1. júlí 1999. Stofnun/fyrirtæki ákveður samtímis skiptingu á ráðstöfunarfé til starfs- og hæfnislauna. Við launaröðun skulu forstöðumenn hafa markmiðsákvæði kjarasamningsins, starfsmannastefnu og jafnréttisáætlun Reykjavíkurborgar að leiðarljósi.
- 14.3.6** Ákvörðun stofnunar/fyrirtækis um röðun starfa til starfslauna og um hæfnislaun starfsmanna við innleiðingu launakerfisins skal lögð fyrir samstarfsnefnd til kynningar.

Greinar 14.3.5 og 14.3.6 falla úr gildi 30. nóvember 2002.
--

Bókanir

með kjarasamningi

Reykjavíkurborgar

og

Starfsmannafélags ríkisins

undirrituðum 2. mars 2001.

Bókun 1 um málefni vaktavinnufólks

Samningsaðilar eru sammála um að fjalla nánar um kjör vaktavinnufólks þegar fyrir liggur endurskoðun á kjörum vaktavinnufólks í samningsgerð milli fjármálaráðherra annars vegar og BSRB hins vegar.

Bókun 2 um breytta samsetningu heildarlauna

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að breyta samsetningu heildarlauna. Við röðun í nýtt launakerfi er opnað fyrir þann möguleika að dregið verði úr yfirvinnugreiðslum og vægi starfs- og hæfnislauna af heildarlaunum aukið án þess að það dragi úr vinnuskilum starfsmanna, gæðum þjónustunnar eða framleiðni stofnana.

Bókun 3 um launaþróun

Verði verulegar og ófyrirséðar almennar launabreytingar á launatöxtum opinberra starfsmanna á árinu 2004 eða 2005 umfram það sem samningur þessi gerir ráð fyrir munu aðilar meta til hvaða úrræða þurfi að grípa til að markmið samningsins nái fram að ganga.

Yfirlýsingar Reykjavíkurborgar

við gerð kjarasamnings við

Starfsmannafélag ríkisins

2. mars 2001

1.

Komi til hækkunar á 6% lágmarksiðgjaldi ASÍ starfsmanna Reykjavíkurborgar á samningstímabilinu er Reykjavíkurborg reiðubúin að taka upp viðræður við Starfsmannafélag ríkisins vegna séreignarlífeyrissparnaðar.

2.

Reykjavíkurborg mun taka upp þjálfun hlutaðeigandi stjórnenda vegna hæfnismats og hæfnislauna samkvæmt kjarasamningi þessum.

3.

Reykjavíkurborg mun beina því til stofnana og fyrirtækja borgarinnar að taka upp þegar á árinu 2001 símenntunaráætlanir til að efla metnaðarfulla starfsmenn í símenntun og skapa þeim aukin tækifæri til starfsþróunar.

4.

Reykjavíkurborg stefnir að því að ljúka starfaflokkun skv. ÍSTARF95 og taka upp starfsheiti fyrir öll störf í samræmi við það kerfi fyrir 1. júní 2001.

Yfirlýsing 2
með kjarasamningi aðila XX.xx
dags. xxxx

Það er yfirlýst stefna Reykjavíkurborgar að jafna þann launamun karla og kvenna sem ekki er hægt að útskýra nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að þeim markmiðum. Með það í huga mun Reykjavíkurborg fylgjast náið með áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna starfandi hjá stofnunum og fyrirtækjum sínum á samningstímabilinu.

Samstarfsnefnd SFR og Reykjavíkurborgar

Samstarfsnefnd SFR og Reykjavíkurborgar er sammála um að gera eftirfarandi breytingar á samkomulagi aðlögunarnefndar, dags. 10.11. 1998, milli Fræðslumiðstöðvar Reykjavíkur annars vegar og SFR hins vegar, á grundvelli 4. og 5. gr. samkomulagsins:

1. grein. Gildissvið.

Óbreytt.

2. grein. Röðun í launaramma og launaflokka.

Kemur í stað 2. gr. í aðlögunarnefndarsamningi og orðist svo:

Frá og með 1. júlí 1999 tekur gildi launatafla 602 og raðast störf félagsmanna SFR inn í hana skv. eftirfarandi:

Starfsheiti	Launafl	Starfslýsing
Skólafulltrúi/ Skólaritari	117	Afgreiðsla, ritvinnsla, móttaka og öflun gagna og úrvinnsla þeirra, s.s. skráning, merking, fjölföldun og frágangur. Miðlun upplýsinga til starfsmanna, nemenda og annarra viðskiptavina.
Stuðningsfulltrúi	119	Aðstoð og leiðbeining við nemendur í verkefnavinnu, böðun vegna sunds, aðstoð við að klæða nemendur.
Matráðsmaður/ Starfsmaður skóla	112	Almenn matseld fyrir nemendur.
Umsjónarmaður	128	Sinnir verkefnastjórn skv. grunnlýsingu umsjónarmanna.
Þroskaþjálfari	137	Með a.m.k. 2ja ára nám í sérkennslufræðum sem starfar við kennslustörf í sérskólum eða sérdeildum fyrir fatlaða.

3. grein. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka (hæfnislaun).

Kemur í stað 3. gr. aðlögunarnefndarsamnings og orðist svo:

- Hæfnislaun byggja á mati á hæfni starfsmanns sem nýtist í starfi og er umfram þær kröfur sem starf gerir til starfsmanns. Hæfnislaun geta verið hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi ef við á í samræmi við áætlun um starfsþróun eftir starfsmannasamtal. Forstöðumaður ákvarðar hæfnislaunaflokka starfsmanna. Hæfnislaun geta verið breytileg.

4. grein. Endurskoðun.

Falli brott.

5. grein. Önnur atriði.

Kemur í stað 5. gr. og hljóðar svo:

Röðun umsjónarmanna skv. 2. og 3. gr. byggist á að hlutaðeigandi starfsmenn falli frá gildandi samkomulagi um fasta yfirvinnu frá 1.7.1999 í samræmi við nýja röðun. Fallist

starfsmaður ekki á það, tekur ný röðun skv. samkomulagi þessu ekki gildi fyrr en frá gildistöku á nýjum ráðningarkjörum starfsmanns .

6. grein. Gildistími.

Framangreindar breytingar koma til framkvæmda 1. ágúst 2000 og gilda frá 1. júlí 1999.

Reykjavík 31. júlí 2000.

F.h. Reykjavíkurborgar

**F.h. Starfsmannafélags
ríkisstofnana**

Fylgiskjal 1.

með bókun samstarfsnefndar 31. júlí 2000

vegna breytingar á samkomulagi aðlögunarnefndar, dags. 10.11. 1998
milli Fræðslumiðstöðvar Reykjavíkur annars vegar og SFR hins vegar.

Hæfnisviðmið Fræðslumiðstöðvar eru eftirfarandi:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1) Starfsreynsla í 1 ár eða meira | 1.lfl. |
| 2) Námskeið skv. kjarasamningi. | 1. lfl. |
| 3) Iðnmenntun umsjónarmanna | 1.lfl. |

Fylgiskjal nr. 1 með kjarasamningi SFR og Reykjavíkurborgar sbr. kafli 2.4.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

milli

fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands.

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið.

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur - og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannaavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.**Skilgreiningar.****2.1. Vinnutími**

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslulhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

2.4. Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5. Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður á mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.**Daglegur hvíldartími**

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjunvinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4.gr.**Hlé**

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.**Vikulegur hvíldartími**

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.**Vikulegur hámarksvinnutími**

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.**Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.**Lengd næturvinnutíma**

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr.**Heilbrigðismat**

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf, sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr.**Vernd næturvinnustarfsmanna**

N turvinnustarfmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.**Tilkynning um reglubundna r dningu næturvinnustarfsmanna**

Vinnuveitandi sem   jafnaði hefur starfsmenn   n turvinnu skal l ta þar til b ru stjórnvaldi   t  upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.**Vinumynstur**

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu    dlaga vinnuna   starfsmanninum, einkum með það í huga   lina áhrif einh fra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er   r a a, til öryggis- og heilbrig iskrafna, sérstaklega hvað varðar hl    vinnutíma.

13. gr.**Frávik**

- a. Heimilt er með kjarasamningi   stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr.,   allt    tta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar  dst  ur er heimilt   stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr.,   allt    tta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun   starfsemi vegna ytri  dst  na, svo sem vegna veðurs eða annarra n tt ruafla, slysa, orkuskorts, bilana   vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarenda  fyrirs dra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr.   því marki sem nauðsynlegt er til   koma   veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist     nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða vi skipta ila þess.

Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður f  samsvarandi hvíld   staðinn.

- d. Heimilt er   ákveða, með samkomulagi   vinnustað,   fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa   heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og l knarst rf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar  dst  ur gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna   öryggismálum og varðveislu verðmæta.

S  vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður f  samsvarandi hvíld   staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta t ku vikulegs hvíldartíma þannig     stað vikulegs fr dags komi tveir samfelldir frídagar   hverjum tveimur vikum.

S  sérstök þörf á   skipuleggja vinnu þannig   vikulegum frídegi s  frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er   undantekningartilfellum   lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr.,   allt   12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun   sérstökum hlutl egum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur sta festingara ila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.**Hagstæðari ákvæði**

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.**Öryggi og heilsuvernd**

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.**Gildistaka**

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beina aðild	F.h. fjármálaráðherra
--	-----------------------

F.h. Landssambands iðnverkafélags

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Launanevndar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

Bókanir

vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

milli

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands:

Bókun

vegna 6. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr. eru aðilar sammála um að við gildistöku samningsins raskist í engu gildandi ákvæði kjarasamninga Hins íslenska kennarafélags og Kennarasambands Íslands við fjármálaráðherra annars vegar og Launaneftnd sveitarfélaga vegna grunnskólans hins vegar. Þessir samningsaðilar munu við gerð næstu kjarasamninga ganga frá samningi, ef nauðsyn krefur, um frávik vegna viðmiðunartímabila á grundvelli 13. gr. e.

Bókun

vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutílhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun

vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna fráviks frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

Bókun

vegna ákvæða 4. gr. um hlé og vinnu starfsmanna sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun

Þrátt fyrir ákvæði 4. gr. samkomulags aðila um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, er heimilt með vísun til 4. gr. tilskipunar Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, að skipuleggja vinnutíma starfsmanna, sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klukkustundir. Þar af skal veita samfelld hlé í minnst 10 mínútur.

Stefnt skal að því, þegar fram fer endurskipulagning á tímaáætlunum eða á vinnutílhögun þessara starfa, að starfsmenn nái vinnuhléi í samræmi við 4. gr. samningsins.

Reykjavík 23. janúar 1997


