



KJARASAMNINGUR

LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

OG

**STARFSMAFFÉLAGS REYKJAVÍKURBORGAR
VEGNA STARFSMANNA HJÁ SLÖKKVILÐI
HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS**

GILDISTÍMI

1. apríl 2001 til og með 31. desember 2005.

1. KAUP

1.1. Föst mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem hér segir í neðangreindum launaflokkum samkvæmt nánari ákvæðum sammings þessa.

Frá 1. apríl 2001 greiðast laun skv. eftirfarandi launatöflu.

	Byrjunarl.	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
LFL.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep	7. þrep
200	84.056	86.594	89.210	90.548	91.906	93.285	94.684
201	85.317	87.893	90.548	91.906	93.285	94.684	96.104
202	86.597	89.212	91.906	93.285	94.684	96.104	97.546
203	87.896	90.550	93.285	94.684	96.104	97.546	99.009
204	89.214	91.908	94.684	96.104	97.546	99.009	100.494
205	90.552	93.287	96.104	97.546	99.009	100.494	102.001
206	91.910	94.686	97.546	99.009	100.494	102.001	103.531
207	93.289	96.106	99.009	100.494	102.001	103.531	105.084
208	94.688	97.548	100.494	102.001	103.531	105.084	106.661
209	96.109	99.011	102.001	103.531	105.084	106.661	108.261
210	97.550	100.496	103.531	105.084	106.661	108.261	109.884
211	99.014	102.004	105.084	106.661	108.261	109.884	111.533
212	100.499	103.534	106.661	108.261	109.884	111.533	113.206
213	102.006	105.087	108.261	109.884	111.533	113.206	114.904
214	103.536	106.663	109.884	111.533	113.206	114.904	116.627
215	105.090	108.263	111.533	113.206	114.904	116.627	118.377
216	106.666	109.887	113.206	114.904	116.627	118.377	120.152
217	108.266	111.535	114.904	116.627	118.377	120.152	121.955
218	109.890	113.208	116.627	118.377	120.152	121.955	123.784
219	111.538	114.907	118.377	120.152	121.955	123.784	125.641
220	113.211	116.630	120.152	121.955	123.784	125.641	127.525
221	114.909	118.380	121.955	123.784	125.641	127.525	129.438
222	116.633	120.155	123.784	125.641	127.525	129.438	131.380
223	118.383	121.958	125.641	127.525	129.438	131.380	133.351
224	120.158	123.787	127.525	129.438	131.380	133.351	135.351
225	121.961	125.644	129.438	131.380	133.351	135.351	137.381
226	123.790	127.529	131.380	133.351	135.351	137.381	139.442
227	125.647	129.441	133.351	135.351	137.381	139.442	141.533
228	127.532	131.383	135.351	137.381	139.442	141.533	143.656
229	129.445	133.354	137.381	139.442	141.533	143.656	145.811
230	131.386	135.354	139.442	141.533	143.656	145.811	147.998
231	133.357	137.384	141.533	143.656	145.811	147.998	150.218
232	135.357	139.445	143.656	145.811	147.998	150.218	152.472
233	137.388	141.537	145.811	147.998	150.218	152.472	154.759
234	139.449	143.660	147.998	150.218	152.472	154.759	157.080
235	141.540	145.815	150.218	152.472	154.759	157.080	159.436
236	143.663	148.002	152.472	154.759	157.080	159.436	161.828
237	145.818	150.222	154.759	157.080	159.436	161.828	164.255

238	148.006	152.475	157.080	159.436	161.828	164.255	166.719
239	150.226	154.763	159.436	161.828	164.255	166.719	169.220
240	152.479	157.084	161.828	164.255	166.719	169.220	171.758
241	154.766	159.440	164.255	166.719	169.220	171.758	174.335
242	157.088	161.832	166.719	169.220	171.758	174.335	176.950
243	159.444	164.259	169.220	171.758	174.335	176.950	179.604
244	161.836	166.723	171.758	174.335	176.950	179.604	182.298
245	164.263	169.224	174.335	176.950	179.604	182.298	185.032
246	166.727	171.762	176.950	179.604	182.298	185.032	187.808
247	169.228	174.339	179.604	182.298	185.032	187.808	190.625
248	171.767	176.954	182.298	185.032	187.808	190.625	193.484
249	174.343	179.608	185.032	187.808	190.625	193.484	196.387
250	176.958	182.302	187.808	190.625	193.484	196.387	199.332
251	179.613	185.037	190.625	193.484	196.387	199.332	202.322
252	182.307	187.812	193.484	196.387	199.332	202.322	205.357
253	185.041	190.630	196.387	199.332	202.322	205.357	208.438
254	187.817	193.489	199.332	202.322	205.357	208.438	211.564
255	190.634	196.391	202.322	205.357	208.438	211.564	214.738
256	193.494	199.337	205.357	208.438	211.564	214.738	217.959
257	196.396	202.327	208.438	211.564	214.738	217.959	221.228
258	199.342	205.362	211.564	214.738	217.959	221.228	224.547
259	202.332	208.443	214.738	217.959	221.228	224.547	227.915
260	205.367	211.569	217.959	221.228	224.547	227.915	231.333
261	208.448	214.743	221.228	224.547	227.915	231.333	234.803
262	211.575	217.964	224.547	227.915	231.333	234.803	238.326
263	214.748	221.234	227.915	231.333	234.803	238.326	241.900
264	217.969	224.552	231.333	234.803	238.326	241.900	245.529
265	221.239	227.920	234.803	238.326	241.900	245.529	249.212
266	224.557	231.339	238.326	241.900	245.529	249.212	252.950
267	227.926	234.809	241.900	245.529	249.212	252.950	256.744
268	231.345	238.331	245.529	249.212	252.950	256.744	260.595
269	234.815	241.906	249.212	252.950	256.744	260.595	264.504
270	238.337	245.535	252.950	256.744	260.595	264.504	268.472
271	241.912	249.218	256.744	260.595	264.504	268.472	272.499
272	245.541	252.956	260.595	264.504	268.472	272.499	276.587
273	249.224	256.751	264.504	268.472	272.499	276.587	280.735
274	252.962	260.602	268.472	272.499	276.587	280.735	284.946
275	256.757	264.511	272.499	276.587	280.735	284.946	289.221

1.1.2 Launatafla samkvæmt gr. 1.1.1 þessa kjarasamnings taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2002 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2003 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2004 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2005 hækka laun um 3,0%

1.1.3 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21.67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.4 Hver launaflokkur skiptist í 7 launaprep, sem eru miðuð við lífaldur, sem hér segir:

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

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.1.5 Persónuuppbót

1.1.5.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 205. lfl. 7. þrepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

1.1.5.2 Starfsmaður, sem starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót, er hann lætur af störfum, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1. mgr., en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn, sem hefja töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember ár hvert.

1.1.5.3 Starfsmaður, sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember, skal fá greidda persónuuppbót 1. desember, sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsuþrengingar minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis.

1.2. Tímavinna

1.2.1 Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 4. launaþrep.

1.2.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við sumarstörf.
2. Líffeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.3. Röðun í launaflokka

1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal að megin stefnu miðað við:
núverandi röðun,
kjör launþega er vinna við sambærileg störf samkvæmt öðrum kjarasamningum,
kröfur sem gerðar eru til menntunar, ábyrgðar og sérhæfni starfsmanna.
Enginn starfsmaður skal lækka í launaflokki frá því sem nú er.

1.3.2 Próf, sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi, verða jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

1.3.3 Launaflokkaröðun

Lfl. 218	Sumarafleysing
Lfl. 243	Deildarfulltrúi
Lfl. 274	Skrifstofu- og starfsmannastjóri

- 1.3.4 Starfsmenn geta fengið allt að 6 launaflokka hækkun á grundvelli hæfnislauna. 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. til frumkvæðis, sjálfstæðis og annarra mikilvægra eiginleika. Mat forstöðumanns á hæfni starfsmanns skal byggt á reglum sem samstarfsnefnd setur.

1.4. Yfirvinnukaup

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.2 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 launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við Starfsmannafélagið.

1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.2.1.
- | | |
|--------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.2.1 með eftirtöldum hætti:
- | | |
|--------|---|
| 45,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga |
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga - fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6 Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

- 1.6.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

- 1.6.2 Starfsmannafélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.
- 1.6.3 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð félagsmanna í St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félagsmanna.
- 1.6.4 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðandi skuldbindur sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins bs. hafa þrátt fyrir 1. og 2. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

2. UM VINNUTÍMA

2.1. Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með vitund St.Rv.
- 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 frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
- Nýársdagur
 - Skírdagur
 - Föstudagurinn langi
 - Laugardagur fyrir páska
 - Páskadagur
 - Annar í páskum
 - Sumardagurinn fyrsti
 - 1. maí
 - Uppstigningardagur
 - Hvítasunnudagur
 - Annar í hvítasunnu
 - 17. júní
 - Frídagur verslunarmanna
 - Aðfangadagur eftir kl.12.00
 - Jóladagur
 - Annar í jólum
 - Gamlársdagur eftir kl.12.00
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
- Nýársdagur
 - Föstudagurinn langi
 - Páskadagur
 - Hvítasunnudagur
 - 17. júní
 - Aðfangadagur eftir kl.12.00
 - Jóladagur
 - Gamlársdagur eftir kl.12.00

2.2. Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08.00-17.00 frá mánudegi til föstudags.
- Sú vinna, sem unnin frá kl 08:00-17:00 alla virka daga þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá grein 2.5).

- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. grein 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, 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt 1.5, nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.8.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1., skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
- Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Leyfi vegna yfirvinnu
- Fari yfirvinna starfsmanna fram úr einum fimmta af vikulegri vinnuskyldu hans skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að ein og hálf klukkustund í leyfi komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slíkt leyfi má aðeins taka í samráði við yfirmann stofnunar.
- 2.3.7 Yfirvinna skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

2.4. Hvíldartími og frídagar

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa,

orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

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

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

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

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

- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fymist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5. Bakvaktir og vetrarfrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkall, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.(greiðist sem yfirvinna)
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútur jafngildir 90% vaktaálagi
- 2.5.3 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 – 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða almennum eða sérstökum frídögum skv. gr 2.1.4.1. og gr. 2.1.4.2., skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.5.4 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall. Að öðru leyti gildir grein 2.5.3.
- 2.5.5 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

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. grein 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. grein 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 varðskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4.1 Vaktir skulu vera 6-13 klst., og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.5 Breytingar frá 2.6.4.1 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í grein 2.1.2.
- 2.6.6 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 St.Rv. að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. 2.6.8 fengið frí á óskertum föstum launum í 12 daga á ári miðað við heils árs starf (88 vinnuskyldustundir). Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. 1.5.1, 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.

- 2.6.8 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. varðskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv.gr. 1.4.1. fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.1 og skv. 1.4.2 á stórhátíðum, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá 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 varðskrá 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.

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam miðað við 8 klst. á vakt. Séu vaktir lengri eða skemmri greiðist hlutfallslega lengri/skemmri tími.
- 2.6.10 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. Brot úr unnum klst. greiðist á sama hátt sem hlutfall af 12 mínútum.
- 2.6.11 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. 2.1.4.1 í kjarasamningi í samræmi við þá vinnu, sem lendir á slíkum frídögum, ef meirihluti vaktavinnumanna í fullu starfi óskar þess.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.6.13 Aðilar eru sammála um að sérstakra samvistartíma sé þörf við vaktaskipti og hefur verið gert ráð fyrir greiðslum vegna þess tíma í launatöflu, er starfsmönnum skylt að standa þann tíma sem nauðsyn er. Ekki skal greitt fyrir samvistartíma nema hann standi lengur en 20 mínútur.

3. NEYSLUHLÉ - FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1. Neysluhlé á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 1 klukkustund, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13.30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffítímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.

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. 2.1.4.1 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 félagsmönnum St.Rv. aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.2. skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er

starfsmenn greiða og skal miða við mötuneyti stjórnarráðs og mötuneyti RÚV.

3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. 3.4.1.-3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem svara til launa fyrir 38% af tímakaupi í dagvinnu skv. 200. lfl. fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt eftirfarandi skilyrði:

- a) 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.
- c) Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

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 varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá 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. Við 40 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1. skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2. Orlofsfé

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 40 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.3. Orlofsárið

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

4.4. Sumarorlofstími

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið skv. beiðni stofnunar eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 33%. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, samkvæmt beiðni stofnunar.

4.5. Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, 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.

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.

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.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8. Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9. Orlofsframlag - orlofsuppbót

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

Orlofsuppbót skal vera:

2001	kr. 9.600
2002	kr. 9.900
2003	kr. 10.000
2004	kr. 10.400
2005	kr. 10.600

4.10. Orlofssjóður

- 4.10.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,25% af fullum launum félagsmanna St.Rv. í þjónustu stofnunarinnar.

5. FERÐIR OG GISTING

5.1. Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

Þeir félagsmenn St.Rv. sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarar fundarsetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum allt að fimm almanaxsdögum á ári enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

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 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

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 einstökum félögum að semja nánar um, hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum.

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:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - 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 Vinnuflokkar eiga 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.

6. TRYGGINGAR

6.1. Slysatriggingar

6.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

6.1.2 Dánarslysabætur verða:

Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára og eldra, kr. 626.000.

Rétthafi þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn/börn undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri, kr. 3.905.600.

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

Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 5.366.500. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemmur en 2 ár fyrir andlát hans.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 655.900.

Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Með börnum í 2. 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

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

6.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðist í hlutfalli við tryggingarfjárhæðina kr. 9.526.200, þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig 51-100% verkar þrefalt.

6.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 202,1 stig í janúar 2001.

- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur störf en fellur úr gildi um leið og hann lætur af störfum.
- Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en Reykjavíkurborg (borgarstarfsmenn) eða ríki (ríkisstarfsmenn).
- 6.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á, með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 6.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingarskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljóttist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 6.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þótt hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar er vinnuveitandi kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 6.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

6.2. Farangurstrygging

- 6.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum launagreiðanda skal vátryggður samkvæmt sérstökum reglum í samræmi við reglur ríkisins, nr. 281/1988. Vátryggingariðgjald skal greitt samkvæmt reikningi, nema tryggingin sé í eigin áhættu launagreiðanda.

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 Launagreiðandi bæti starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatriggingar almennatrigginga bæta ekki samkvæmt 27. gr. laga nr. 117/1993 um almennatriggingar.

7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1. Verkfæri

- 7.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

7.2. Einkennis- og hlífðarföt

- 7.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu.
- 7.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 7.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 7.2.1. og 7.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 7.2.4 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði, er hann fékk.

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 5 vinnudaga samfelld.

8.2. Launað staðgengilsstarf

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

8.3. Aðrir staðgenglar

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

9. FRÆÐSLUMÁL.

9.1 Símenntun

9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Gera skal símenntunaráætlun fyrir SHS. Markmið áætlunarinnar verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum SHS. Áætlunin skal kynnt St.Rv. og trúnaðarmanni stéttarfélagsins þegar hún liggur fyrir eða er endurskoðuð. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað. Séu námskeið sótt utan vinnutíma að beiðni stofnunar skal starfsmaður fá greitt fyrir þann tíma með yfirvinnukaupi.

9.1.2 Launaflokkar vegna námskeiða/símenntunar

Með vísan til greinar 9.1.1 skulu starfsmenn fá launaflokkahækkun vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

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

Forsenda framangreindra launaflokkahækkana er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunarinnar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni, missir hann þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári nema gildar ástæður séu fyrir hendi, s.s. veikindi. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreinda launaflokka er að SHS hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Launaflokkahækkanir skv. símenntunaráætlun taki gildi 1.12.2002.

Forstöðumann er heimilt að meta símenntun sem sótt er með stuðningi endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætluninni.

9.2 Launalaust leyfi

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

9.3 Launað námsleyfi

9.3.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá SHS samfellt 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 SHS.

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.

Dreifa 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 SHS 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 Vísindasjóður

- 9.4.1** SHS greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð HM manna í St.Rv. Gjald þetta nemur 1,5% af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna.

10. SAMSTARFSNEFND

10.1. Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 3 menn og 3 til vara í samstarfsnefnd, sem hafi það hlutverk að koma á sáttum í ágreiningsmálum, sem rísa kunna út af samningi þessum.
- 10.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

11. Réttindi og skyldur

11.1 Um gildissvið

11.1.1 Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra.

11.1.2 Um auglýsingu starfa

11.1.2.1 Samningur verður gerður milli samningsaðila um þennan þátt.

11.1.3 Ráðning

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE.

11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu sex mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið sbr. samkomulag um lausráðna starfsmenn, sem er fylgiskjal með samningi aðila.

11.1.4. Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmaeltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsagnir

11.1.6.1 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns.

Ef talið er að fyrir liggja ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Uppsögn skal ávallt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalega ástæðna.

11.1.7 Starfslok

11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

12. Réttur vegna fæðingarorlofs.

12.1 Gildissvið

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

12.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 12.2.1 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.
- 12.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 12.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar.

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. Réttindi starfsmanna vegna veikinda og slysa

13.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 13.1.1 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.
- 13.1.2 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.
- 13.1.3 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.
- 13.1.4 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.
- 13.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.3.3-12.5.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.1.6 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 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 13.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.4.6-12.4.7 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. 12.4.6-12.4.7

STARFSTÍMI	FJÖLDI DAGA
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

- 13.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.4.3 eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.4.6-12.4.7 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. 12.4.6-12.4.7.

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

- 13.2.3 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.

- 13.2.4 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.

- 13.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.4.1 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.

- 13.2.6 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.

- 13.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.4.6, 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. 12.4.6.

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. 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.

- 13.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.2.10 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.

13.3 Starfshæfnisvottorð

- 13.3.1 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.

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

- 13.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.5.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.4.3 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.

13.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 13.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.6.1-12.6.3 skal hann halda föstum launum skv. gr. 2.2.6 í 3 mánuði.

- 13.5.2 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.
- 13.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.6.1-12.6.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.71.-12.7.2koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.4 var tæmdur.

13.6. Skráning veikindadaga

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

13.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

13.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

13.9 Samráðsnefnd

- 13.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

14. Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.1. Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 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.
- 14.1.2 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.

14.2. Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3. Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4. Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

14.5. Eldri réttindi

- 14.5.1 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 feðra 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 feðraorlofi.

15. GILDISTÍMI

15.1. Gildisstími

- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl til 31. desember 2005 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2. Samningsforsendur

- 15.2.1 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðni aukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skal samstarfsnefnd St.Rv. og LN leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt launalið samkomulags þessa lausu með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkningar samningsins niður.

Reykjavík 20. júní 2001

F.h. Launanevndar sveitarfélaga
með fyrirvara um samþykki hennar:

F.h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþ. hlutaðeigandi
félagsmanna:

Bókun I

Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings þessa hafa áunnið sér aukinn orlofsrétt halda honum. Ávinnsla skv. nýjum orlofsrétti hefst frá og með 1. maí 2001. Starfsmenn SHS geta tekið lágmarksorlof skv. grein 4.7.1 eftir 15.maí 2002.

Bókun II

Þann 1. desember 2002 skal röðun starfa í launaflokka tekin til endurskoðunar sem getur leitt til 2-4% launahækkunar.

Bókun III

Þar sem starfsaldur notaður sem viðmið í kjarasamningi þessum skal telja til starfstíma þann tíma sem starfsmaður hefur unnið hjá SHS og/eða Reykjavíkurborg nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum.