

# KJARASAMNINGUR

milli

Félagsbústaða h.f.

og

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar  
b-hluta

Gildir frá 1. desember 2005 til 31. mars 2008

## Félagsbústaðir h.f. og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar B-hluti, gera með sér svohljóðandi kjarasamning:

### Um kaup

#### 1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns í fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu frá og með 1. des. 2006.

Launafl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
252	187.247	194.175	201.941
253	192.301	199.419	207.395
254	197.495	204.802	212.994
255	202.828	210.331	218.745
256	208.303	216.010	224.651
257	213.927	221.842	230.717
258	219.704	227.833	236.946
259	225.635	233.985	243.343
260	231.727	240.301	249.914
261	237.520	246.309	256.162
262	243.458	252.466	262.566
263	249.544	258.778	269.130
264	255.783	265.247	275.858
265	262.177	271.879	282.755
266	268.732	278.675	289.824
267	275.450	285.642	297.069
268	282.336	292.783	304.496
269	289.395	300.103	312.108
270	296.630	307.606	319.911
271	304.045	315.296	327.909
272	311.646	323.178	336.107
273	319.438	331.258	344.509
274	327.424	339.539	353.122
275	335.609	348.027	361.950
276	343.999	356.728	370.999
277	352.599	365.646	380.274
278	361.414	374.788	389.780
279	370.086	383.782	399.135
280	378.793	392.801	408.514
281	387.501	401.836	417.910
282	396.208	410.877	427.313
283	404.915	419.916	436.714
284	413.823	429.155	446.332
285	422.927	438.596	456.141

Föst mánaðarlaun starfsmanns í fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu frá og með 1. jan. 2007

Launaf.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
252	192.864	200.000	207.999
253	198.070	205.402	213.617
254	203.420	210.946	219.384
255	208.913	216.641	225.307
256	214.552	222.490	231.391
257	220.345	228.497	237.639
258	226.295	234.668	244.054
259	232.404	241.005	250.643
260	238.679	247.510	257.411
261	244.646	253.698	263.847
262	250.762	260.040	270.443
263	257.030	266.541	277.204
264	263.456	273.204	284.134
265	270.042	280.035	291.238
266	276.794	287.035	298.518
267	283.714	294.211	305.981
268	290.806	301.566	313.631
269	298.077	309.106	321.472
270	305.529	316.834	329.509
271	313.166	324.755	337.746
272	320.995	332.873	346.190
273	329.021	341.196	354.845
274	337.247	349.725	363.716
275	345.677	358.468	372.809
276	354.319	367.430	382.129
277	363.177	376.615	391.682
278	372.256	386.032	401.473
279	381.189	395.295	411.109
280	390.157	404.585	420.769
281	399.126	413.891	430.447
282	408.094	423.203	440.132
283	417.062	432.513	449.815
284	426.238	442.030	459.722
285	435.615	451.754	469.825

Föst mánaðarlaun starfsmanns í fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu frá og með 1. jan. 2008

Launaf.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
252	197.686	205.000	213.199
253	203.022	210.537	218.957
254	208.505	216.220	224.868
255	214.136	222.057	230.940
256	219.916	228.053	237.175
257	225.853	234.210	243.579
258	231.952	240.535	250.156
259	238.214	247.030	256.909
260	244.646	253.698	263.847
261	250.762	260.041	270.443
262	257.031	266.541	277.204
263	263.456	273.205	284.134
264	270.043	280.035	291.238
265	276.793	287.036	298.518
266	283.714	294.211	305.981
267	290.806	301.567	313.631
268	298.076	309.106	321.472
269	305.529	316.834	329.509
270	313.167	324.755	337.746
271	320.996	332.874	346.190
272	329.020	341.195	354.845
273	337.247	349.726	363.716
274	345.678	358.468	372.809
275	354.319	367.430	382.129
276	363.177	376.616	391.682
277	372.256	386.031	401.474
278	381.563	395.682	411.510
279	390.718	405.178	421.387
280	399.911	414.700	431.289
281	409.104	424.238	441.208
282	418.297	433.783	451.136
283	427.489	443.326	461.061
284	436.894	453.080	471.215
285	446.505	463.048	481.571

1.1.2. Um röðun í launaflokka.

- Lfl. 252 Umsjónarmaður
- Lfl. 258 Þjónustufulltrúi
- Lfl. 262 Eftirlitsmaður
- Lfl. 262 Bókari
- Lfl. 265 Kaup og sala
- Lfl. 280 Forstöðumaður

1.1.3 Hver launaflokkur skiptist í 3 launaprep sem hér segir:

1. Prep -byrjunarlaun.
2. Prep -eftir þriggja mánaða starf.
3. Prep -eftir eins árs starf.

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

## 1.2 Yfirvinnukaup

---

1.2.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi sem nemur 1,0385% af föstum mánaðarlaunum.

1.2.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum sbr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af föstum mánaðarlaunum.

## 1.3 Vaktaálag

---

1.3.1 Vaktaálag er hlutfall af tímakaupi í dagvinnu.

Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.3.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr.1.5.1 með eftirfarandi hætti:

45.00 % kl. 00:00 - 08.00 mánudaga

33.33% kl. 00:00 - 08.00 þriðjudaga - föstudaga

33.33% kl. 17.00 – 24.00 mánudaga - fimmtudaga

45.00% kl. 17.00 – 24.00 föstudaga

45.00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.3.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.3.1.

## 1.4 Desemberuppbót

---

1.4.1 Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá Félagsbústöðum h.f. og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember, skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem nemur 30% af launaflokki 247, 3. þrep. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfallið miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 stundir á viku. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarfs telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með

skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 20 vikna samfelld starf á árinu hjá Félagsbústöðum h.f., skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## **1.5 Tímakaup**

---

- 1.5.1 Tímavinna.  
Tímakaup í dagvinnu reiknast sem 0.615% af mánaðarlaunum í 2. Þrepi.

## **1.6 Um launahækkanir**

---

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

Hinn 1.janúar 2006 um 2.5%  
Hinn 1.janúar 2007 um 3.0%  
Hinn 1.janúar 2008 um 2.5%

### **Aðrar hækkanir:**

Starfsmenn hækka um tvo launaflokka frá 1. des. 2005  
Starfsmenn hækka um einn launaflokk frá 1. júní 2007

## 2 Um vinnutíma

### 2.1 Almennt

---

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna hjá Félagsbústöðum h.f. í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomu-  
lagi starfsmanna og forstöðumanns Félagsbústaða h.f. Jafnframt er heimilt að semja  
við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveða hvenær  
vinnuskyldu er gegnt. Þessi heimild til rýmkunar á dagvinnutímabili takmarkast af  
þeim mörkum, sem nefnd eru í 2.2.1

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

### 2.2. Dagvinna

---

2.2.1 Dagvinna er 8 klst. á dag og skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags, hafi ekki verið um annað samið.

## 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 1.2.1 nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Auki starfsmaður í hlutastarfi vinnuskyldu sína tímabundið, skal umframvinna greidd sem hér segir:
- 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Ef starfsmaður verður sannarlega fyrir ónæði í síma utan vinnutíma af lögreglu eða sambærilegs aðila, án þess að til útkalls komi skal greiða honum 2 tíma í yfirvinnu.
- 2.3.6 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.
- 2.3.7 Ef samkomulag er á milli starfsmanna og yfirmanns um að starfsmaður taki sér frí í stað yfirvinnu, skal verðgildi yfirvinnunnar lögð til grundvallar, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slíkt leyfi er aðeins tekið í samráði við yfirmann.

## 2.4 Hvíldartími

---

- 2.4.1 Vinnutíma skal hagað 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 átta klst. 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 bjarga þarf verðmætum eða þegar almannaheill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- og 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, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 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 klst. 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 þeim sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 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 fyrirtækinu, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik 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 og KÍ og 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.

## **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 fyrirætlum yfirmanns.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 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 Bakvaktargreiðsla 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 hverju 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 sumarleyfi.
- 2.5.8 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

## 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 vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, að jafnaði lögð fram 3 mánuðum áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Sé vaktskrá 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 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 2.6.5 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í grein 2.1.2
- 2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana. Með vaktavinnu er einungis átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir. Heimilt er að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag.

Heimilt er með samþykki starfsmanns 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. 1.3, 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 yfirmanns fyrir 1. desember næst á undan.

Ávinnslutímabil helgidagaleyfa - 88 stunda - hjá vaktavinnufólki í 100% starfi.

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 heimilt að flytja þessi leyfi milli ára.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörmáta;

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv.gr. 1.2.1 fyrir vinnu á sérstökum fríðögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.2.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá og felldur 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.

- 2.6.10 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 þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar á vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegi 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 Þar sem 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 Fyrirtækið skal leitast við að undanþiggja starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, næturvöktum, þegar þeir hafa náð 55 ára aldri og ef þeir óska þess. Vaktaálag er þá aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

### **3 Um matar- og kaffitíma - fæði og mótuneyti**

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

---

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11.30 - 13.30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi milli Félagsbústaða h.f. 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 kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

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

---

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klukkustund kl. 19.00 - 20.00 að kvöldi, kl. 03.00 - 04.00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11.30 - 13.30 á frídögum samkvæmt gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21.00 - 21.20, 24.00 - 00.20, 05.40 - 06.00 og 07.45 - 08.00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08.00 - 17.00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

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

---

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

#### **3.4 Fæði og mótuneyti**

---

- 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 Félagsbústöðum h.f.

- 3.4.2 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. gr. 3.4.1 skulu fá það bætt með fæðispeningum, krónur 278 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs **með vísitölu febrúarmánaðar 2001 sem grunnvísitölu.**
- a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  - b) 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 miða við að vaktatafla 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 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 4.1.2. skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. 4.1.2.

### 4.2. Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

---

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og vaktaálagsgreiðslur skv. 1.3.1, 11,59% við 30 ára aldur og 13,04% við 38 ára aldur.
- 4.2.2 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. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Orlofsuppbót skal vera:

Árið 2006 kr. 22.400  
Árið 2007 kr. 23.400  
Árið 2008 kr. 23.600

### 4.3 Orlofsárið

---

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

---

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa fyrirtækisins.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um ¼. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. 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 starfsemi fyrirtækisins. 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 byrjun 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.

#### **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 látins starfsmanns áunninn orlofsrétt.

#### **4.9 Orlofssjóður**

---

- 4.9.1 Félagsbústaðir h.f. greiða sérstakt gjald í orlofssjóð B-hluta St.Rv., sem er í vörslu Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu hlutafélagsins.

## **5 Ferðir og gisting**

### **5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi**

---

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Félagsbústaða h.f. 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.

### **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 fylgi gr. 5.8.

### **5.3 Greiðsluháttur**

---

- 5.3.1 Fyrirfram skal af Félagsbústöðum h.f. og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

### **5.4 Akstur til og frá vinnu**

---

- 5.4.1 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.

### **5.5 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 skal greiðast með dagpeningum skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

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

---

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

## **5.8 Meðferð dagpeninga**

---

- 5.8.1 Lágmarksupphæð dagpeninga skal miðast við viðmiðunarreglur Ferðakostnaðar-nefndar ríkisins.

## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

### **6.1 Réttur starfsmanna**

---

- 6.1.1 Allir starfsmenn Félagsbústaða h.f. skulu njóta réttinda samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

### **6.2 Um vinnustaði**

---

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

### **6.3 Lyf og sjúkragögn**

---

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

### **6.4 Öryggiseftirlit**

---

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefnd í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

### **6.5 Slyshætta**

---

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil.

### **6.6 Læknisskoðun**

---

- 6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur félag starfsmanna Félagsbústaða h.f. óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérstakur embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.6.2 Sé þess krafist að starfsmaður leggi fram læknisvottorð til sönnunar á veikindum sínum skulu Félagsbústaðir h.f. greiða það.

## 7 Tryggingar

### 7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Tryggingarskilmálar miðast við reglur nr. sl-1/90 og sl-2/90 útgefnar í apríl 1994.

7.1.2 Dánarslysabætur verða:

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

vegna slyss utan starfs	551.053 kr.
vegna slyss í starfi	551.053 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.688.000 kr.
vegna slyss í starfi	4.035.0322 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	2.309.158 kr.
vegna slyss í starfi	6.584.968 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	551.053 kr.
vegna slyss í starfi	1.316.842 kr.

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

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

- 5 Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.438.842 kr.
vegna slyss í starfi	11.710.988 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu framfærslukostnaðar í nóvember 2005, 248.0 stig.

7.1.5 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er Félagsbústaðir h.f. kaupir vegna starfsmanna sinna.

---

## 7.2 Farangurstrygging

---

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum Félagsbústaða h.f. skal vátryggður samkvæmt sérstökum reglum í samræmi við reglur ríkisins. Reglurnar skulu settar fyrir 1. febrúar 1996. Vátryggingaiðgjald skal greitt samkvæmt reikningi.

---

## 7.3 Persónulegir munir

---

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhapps á vinnustað.

---

## 7.4 Slys á vinnustað

---

7.4.1 Félagsbústaðir h.f. bæti starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysstryggingar almannatrygginga bæta ekki samkvæmt 27. gr. laga um almannatryggingar.

## **8 Verkfæri og hlífðarföt**

### **8.1 Verkfæri**

---

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri né annan búnað, nema svo sé sérstaklega um samið.

### **8.2 Einkennis- og hlífðarföt**

---

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi fyrirtækisins hvort að vinnufatnaður sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af fyrirtæki, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látin starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu fyrirtækis. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 8.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.
- 8.2.5 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.
- 8.2.6 Fyrirtækið getur sett nánari reglur um einkennis og hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við starfsmenn.

## **9 Aðbúnaður og hollustuhættir**

### **9.1 Réttur starfsmanna**

---

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

### **9.2 Um vinnustaði**

---

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

### **9.3 Lyf og sjúkragögn**

---

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

### **9.4 Öryggiseftirlit**

---

- 9.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 9.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980

### **9.5 Slyshætta**

---

- 9.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

### **9.6 Læknisskoðun / veikindi**

---

- 9.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

## **10 Fræðslumál**

### **10.1 Starfsþjálfun á vegum Félagsbústaða h.f.**

---

10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni Félagsbústaða h.f. skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

### **10.2 Starfsmenntunarsjóður**

---

10.2.1 Félagsbústaðir h.f. skulu greiða 0,22% af heildarlaunum í sérstakan sjóð, Starfsmenntunarsjóð. Fé úr þessum sjóði skal úthluta til starfsmanna til starfsmenntunar og til kaupa á nýjum búnaði í því sambandi. Sérstök nefnd skipuð einum fulltrúa Félagsbústaða h.f. og einum fulltrúa starfsmanna annast úthlutun fjáris eftir reglum sem nefndin setur.

## 11 Um veikindaforföll

### 11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

---

- 11.1.1 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.
- 11.1.2 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.
- 11.1.3 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.
- 11.1.4 Skyld 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.
- Þegar metinn en veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Félagsbústöðum h.f. einnig telja þjónustualdur hjá Reykjavíkurborg.**
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.3-11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 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.

### 11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

---

- 11.2.1 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. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

11.2.1.1 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. 11.2.7 - 11.2.8.

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

11.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 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

11.2.2.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8.

11.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.3 Réttur eftirlaunabega 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.

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

11.2.4 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.

11.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 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. þessum kjarasamningi eða kjarasamningum opinberra starfsmanna.

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

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

11.2.8 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg

uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.7.

- 11.2.9 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. 11.2.7 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 11.2.10 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.11 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.12 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **11.3 Starfshæfnisvottorð**

---

- 11.3.1 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.

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

---

- 11.4.1 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. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.2 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. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.3 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.

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

---

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1-11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.7 í 3 mánuði.
- 11.5.2 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.

Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1-11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 og 11.5.2 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. 11.2.1-11.2.12 var tæmdur.

## **11.6 Skráning veikindadaga**

---

11.6.1 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.

## **11.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi**

---

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

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

---

11.8.1 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.

## **11.9 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

11.9.1 Gildissvið

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

## **11.10 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

11.10.1 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.

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

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

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

## 11.11 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

---

11.11.1 Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk:

Að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,  
Að taka við umsóknum um greiðslur til félagsmanna,  
Að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

11.11.2 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.

11.11.3 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.

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

11.11.5 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.11.6 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

## **12 Ráðningarsamningar**

### **12.1**

---

12.1.1 Félagsbústaðir h.f. skal gera skriflegan ráðningarsamning við hvern starfsmann.

## 13 Starfsuppsögn

### 13.1

---

13.1.1 Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þremur mánuðum sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir 10 ára samfellt starf hjá Félagsbústöðum h.f., er uppsagnarfrestur 4 mánuðir.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir 10 ára samfellt starf hjá Félagsbústöðum h.f., og hann er orðinn 60 ára er uppsagnarfrestur 5 mánuðir.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir 10 ára samfellt starf hjá Félagsbústöðum h.f., og hann er orðinn 63 ára er uppsagnarfrestur 6 mánuðir.

Starfsmaður getur hins vegar sagt starfi sínu upp með 3 mánaða fyrirvara.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

## **14 Trúnaðarmenn**

### **14.1 Um trúnaðarmenn**

---

- 14.1.1 Um trúnaðarmenn, skipan þeirra og störf, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur ásamt síðari breytingum.

### **14.2 Hlutverk trúnaðarmanna**

---

- 14.2.1 Trúnaðarmenn skulu gæta þess að vinnuveitendur og fulltrúar hans haldi kjarasamning og að réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur. Komist trúnaðarmenn að þeirri niðurstöðu að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast ber honum að krefja vinnuveitenda eða umboðsmann hans um lagfæringu. Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

### **14.3 Tími til trúnaðarstarfa**

---

- 14.3.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt í samráði við yfirmann að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsfólki á vinnustað og/eða viðkomandi verkalyðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu reglubundin laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

### **14.4 Aðgangur að gögnum**

---

- 14.4.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara öll gögn er málið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

### **14.5 Aðstaða**

---

- 14.5.1 Trúnaðarmaður skal hafa aðstöðu til einkaviðræðna við starfsfólk.
- 14.5.2 Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að síma og læstri hirslu.

### **14.6 Fundir**

---

- 14.6.1 Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok vinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi verkalyðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

### **14.7 Námskeið**

---

- 14.7.1 Trúnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja halda reglubundnum launum sínum í allt að eina viku á ári.

## 15 Ýmis ákvæði

### 15.1

---

- 15.1.1 Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila skal starfa með reglubundnum hætti og vera vettvangur fyrir fyrirtækið og starfsmenn til að ræða sameiginleg hagsmunamál. Komi upp ágreiningur um túlkun samnings þessa skal honum vísað til samstarfsnefndar, sem leitast við að jafna ágreining aðila.
- 15.1.2 Þar sem talað er um starfsaldur í samningi þessum er átt við samanlagðan starfstíma hjá Félagsbústöðum h.f., og Reykjavíkurborg.
- 15.1.3 Félagsbústaðir h.f. skulu sjá um innheimtu félagsgjalda félagsmanna B-hluta St.Rv. skv. véltækri skrá sem félagið lætur í té og hefur að geyma nauðsynlegar upplýsingar til þessa. Félagsgjöld skulu tekin af launum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. dag sama mánaðar.

Félagsbústaðir h.f. eiga rétt á að krefjast staðfestingar félagsins á félagaskránni svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þyki leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

## 16 Gildistími

### 16.1

---

- 16.1.1 Samningur þessi gildir frá 01.12. 2005 til 31.03. 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 15.05. 2006

F. h. Félagshústaða h.f.  
Með fyrirvara um samþykki stjórnar.

F. h. B-hluta St. RV.  
Með fyrirvara um samþykki félagsmanna í  
allsherjaratkvæðagreiðslu

### Eldri bókanir

- Bókun I** Félagsbústaðir h/f eru tilbúnir til að greiða í Lífeyrissjóð starfsmanna sveitarfélaga (LSS) framlag vinnuveitandans samkvæmt reglum sjóðsins þar að lútandi
- Bókun II** Á samningstímabilinu munu Félagsbústaðir h/f láta fara fram Starfsmat á störfum félagsmanna St.Rv. hjá fyrirtækinu.
- Bókun III** Félagsbústaðir h/f skulu standa að og greiða fyrir læknisskoðun einu sinni á ári hjá starfsmönnum.
- Bókun IV** Þeir starfsmenn Félagsbústaða h.f., sem nota eigin bifreið í þágu vinnuveitanda skulu fá kostnað, sem af því leiðir greiddan og skal kílómetragjald miðað við ákvörðun ferðakostnaðarnefndar.

### Nýjar bókanir

- Bókun 1.** Hinn 1. janúar 2007 hækka starfsheiti Þjónustufulltrúa og Bókara um einn launaflokk.

### Yfirlýsing

Aðilar eru sammála um að ganga frá prentun nýs heildarkjarasamnings þar með talið uppfærslu á launatöflum, kafla um tryggingar, veikindarétt o.fl. og skal verkinu lokið í síðasta lagi 1. júlí n.k.