

KJARASAMNINGUR

Faxaflóahafna sf.
(FFH)
og
Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Gildistími
Gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014

Efnisyfirlit

| | | |
|-----|---|----|
| 0 | MARKMIÐ OG GILDISSVIÐ | 4 |
| 0.2 | MARKMIÐ SAMNINGSAÐILA | 4 |
| 0.3 | GILDISSVIÐ | 4 |
| 1 | KAUP | 4 |
| 1.1 | Mánaðarlaun | 4 |
| 1.2 | Launþrep | 4 |
| 1.3 | Starfslaun | 6 |
| 1.4 | Tímavinna | 7 |
| 1.5 | Yfirvinnukaup | 7 |
| 1.6 | Álagsgreiðslur, vaktaálag | 7 |
| 1.7 | Persónuuppbót í desember (desemberuppbót) | 7 |
| 2 | VINNUTÍMI | 8 |
| 2.1 | Almennt | 8 |
| 2.2 | Dagvinna | 9 |
| 2.3 | Yfirvinna | 9 |
| 2.4 | Hvíldartími og frídagar | 10 |
| 2.5 | Bakvaktir og vetrarfrí | 11 |
| 2.6 | Vaktavinna | 12 |
| 3 | MATAR- OG KAFFITÍMAR | 13 |
| 3.1 | Neysluhlé | 13 |
| 3.2 | Neysluhlé í yfirvinnu | 13 |
| 3.3 | Vinna í neysluhléum | 13 |
| 4 | ORLOF | 14 |
| 4.1 | Lengd orlofs | 14 |
| 4.2 | Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót | 14 |
| 4.3 | Orlofsárið | 14 |
| 4.4 | Sumarorlofstímabil | 14 |
| 4.5 | Ákvörðun orlofs | 15 |
| 4.6 | Veikindi í orlofi | 15 |
| 4.7 | Frestun orlofs | 15 |
| 4.8 | Áunninn orlofsréttur | 15 |
| 5 | FERÐIR OG GISTING | 15 |
| 5.1 | Ferðakostnaður o.fl. | 15 |
| 6 | DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR | 16 |
| 7 | VERKFÆRI OG HLÍFÐARFATNAÐUR | 17 |
| 7.1 | Verkfæri | 17 |
| 7.2 | Einkennis- og hlífðarföt | 17 |
| 8 | STAÐGENGLAR | 18 |
| 8.1 | Staðenglar | 18 |
| 8.2 | Launað staðgengilsstarf | 18 |
| 8.3 | Aðrir staðenglar | 18 |
| 9 | FRÆDSLUMÁL, LEYFI O.FL. | 18 |

| | | |
|---|---|------------------------------|
| 9.1 | Starfs- og endurmenntun á vegum FFH. | 18 |
| 9.2 | Launuð námsleyfi..... | 19 |
| 10 | SAMSTARFSNEFND | 19 |
| 10.1 | Samstarfsnefnd | 19 |
| 11 | IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL | 19 |
| 11.1 | Launaseðill..... | 19 |
| 11.2 | Félagsgjöld..... | 19 |
| 11.3 | Lífeyrissjóður | 19 |
| 11.4 | Iðgjaldagreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl. | 20 |
| 11.5 | Endurhæfingasjóður..... | 20 |
| 11.6 | Skil á iðgjöldum..... | 20 |
| 12 | RÉTTINDI OG SKYLDUR | 20 |
| 12.1 | Ráðningarsamningur | 20 |
| 12.2 | Uppsagnarfrestur | 20 |
| 12.3 | Ráðningarsamningar og ráðningarbréf | 20 |
| 12.4 | Tímabundnar ráðningar | 21 |
| 12.5 | Hlutastörf | 21 |
| 12.6 | Um framkvæmd uppsagna | 21 |
| 12.7 | Réttur starfsmanna og öryggismál..... | 22 |
| 12.8 | Notkun öryggisbúnaðar..... | 22 |
| 13 | RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA FÆÐINGARORLOFS | 22 |
| 13.1 | Um tilhögun fæðingarorlofs | 23 |
| 14 | RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA | 23 |
| 14.1 | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður | 23 |
| 14.2 | Réttur til launa vegna veikinda og slysa..... | 23 |
| 14.3 | Starfshæfnivottorð..... | 25 |
| 14.4 | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa..... | 25 |
| 14.5 | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns | 25 |
| 14.6 | Skráning veikindadaga | 25 |
| 14.8 | Veikindi barna..... | 25 |
| 14.9 | Mæðraskoðun..... | 26 |
| 15 | GILDISTÍMI | 26 |
| 15.1 | Gildistími | Error! Bookmark not defined. |
| 15.2 | Samningsforsendur | Error! Bookmark not defined. |
| BÓKANIR : | | ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. |
| Bókun 1: Áunnin réttindi | | Error! Bookmark not defined. |
| Bókun 2: Uptaka nýrra ákvæða | | Error! Bookmark not defined. |
| Bókun 3: Mat á viðbótarnámi | | Error! Bookmark not defined. |
| Bókun 4: Launaflokkatilfærslur | | 26 |
| FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR Á SAMNINGSTÍMA | | 27 |
| FYLGISKJAL II: RÖÐUN SUMARFÓLKS | | ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. |
| ALMENN STÖRF | | 27 |

Markmið og gildissvið

0.1 Samningur þessi er á milli Faxaflóahafna sf. annars vegar, hér eftir nefnt FFH og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar.

0.2 Markmið samningsaðila

0.2.1 Markmið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum FFH og starfsmanna fyrirtækisins. FFH er framsækið fyrirtæki sem leitast við að ráða til sín hæfa starfsmenn og vill greiða laun sem eru sambærileg við það sem almennt tíðkast. Samningsaðilar eru sammála um að greidd séu sömu aun fyrir jafn verðmæt störf hjá FFH.

0.3 Gildissvið

Um kjarasamning FFH og St. Rv., gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur. FFH viðurkennir St. Rv., sem lögformlegan samningsaðila um kaup og kjör meðlima sinna, enda hafi félagið í samþykktum sínum ákveðið að láta starfsemi sína taka til slíkra málefna.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

0.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali X sem taka eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

1. júní 2011 kr. 12.000,- þó að lágmarki 4,6%
1.mars 2012 kr. 11.000,- þó að lágmarki 3,5%
1.mars 2013 kr. 11.000,- þó að lágmarki 3,5%

Lágmarkslaun skulu vera sem hér segir:

| | |
|------------------|-------------|
| Frá 1. júní 2011 | kr. 182.000 |
| Frá 1. mars 2012 | kr. 193.000 |
| Frá 1. mars 2013 | kr. 204.000 |

Ákvæðið á ekki við um sérstök átaksverkefni. Með átaksverkefnum er átt við störf sem stofnað er til vegna sérstakra verkefna Faxaflóahafna sf. sem ekki eru hluti venjubundinnar starfsemi fyrirtækisins.

0.1.2 Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðum mars-maí.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 31. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir um þá sem létu af störfum á tímabilinu. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðsla þessi skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

0.1.3 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.

1.1.1 .

1.2 Launaprep

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í launaprep skv. eftirfarandi:

- 1 þrep yngri en 20 ára
- 2 þrep frá 20 ára aldri
- 3 þrep frá 25 ára aldri

- 4 þrep frá 30 ára aldri
- 5 þrep frá 35 ára aldri

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.2.2 Um röðun í launaflokka

1.2.3 Eftirfarandi röðun í launaflokka skal lögð til grundvallar. Að öðru leyti vísast til fylgiskjals II.

| Starfsheiti | Launfl. |
|---------------------------|---------|
| Ritari við skjalavörslu | 140 |
| Móttökuritari | 128 |
| Tækniteiknari | 142 |
| Yfirhafnsögumaður | 162 |
| Öryggiseftirlitsmaður | 161 |
| Hafnsaga | 157 |
| Hafnarvarsla | 136 |
| Svæðisvörður | 139 |
| Hafnarverkamaður | 125 |
| Bygingareftirlit | 150 |
| Skipulagsfulltrúi | 159 |
| Deildarstj. tölvud. | 162 |
| Gjaldkeri | 140 |
| Skrifst.m við bókhald | 137 |
| Verkefnisstj. tölvu, laun | 152 |

1.3 tarfslaun S

1.3.1 S

þegar stofnað er nýtt starf sem fellur undir samning þennan skal samráðsnefnd ákveða röðun þess.

0.1.3.1 Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og farið er yfir þær í árlegum starfsþróunarsamtölum starfsmanna og yfirmanna.

Í starfslýsingu eiga að koma fram upplýsingar um alla meginþætti starfs og skilgreining á ábyrgðarsviði og skyldum, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns og hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna.

1.3.2 instaklingsbundin laun E

1.3.2.1 E

instaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun.

1.3.2.2 L

aunaflokkar vegna starfsþróunar samkvæmt símenntunaráætlun fyrirtækisins. Gert er ráð fyrir að /fyrirtækið setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu fyrirtækisins. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun fyrirtækisins. Þessi laun geta breyst. Launaflokkar samkvæmt ofangreindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

| | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| Eftir 1 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |
| Eftir 3 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |
| Eftir 5 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |
| Eftir 7 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |
| Eftir 9 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |
| Eftir 12 ár í starfi hjá FFH | Röðun einum launaflokk ofar en ella. |

Þá skal einnig meta starfstíma starfsmanns sem starfað hefur í sambærilegu starfi hjá ríki eða sveitarfélögum á föstu mánaðarkaupi enda liggi staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir.

Hafi starfsmaður fengið launaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun FFH en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá launaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

- 1.3.2.3 Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

Vegna diplománáms komi 1 launaflokkur ofar en ella
Vegna meistaraþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
Vegna doktorsþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
Launaflokkar skv. þessari grein að hámarki fjórir

1.4 Tímavinna

- 1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0.615% af launaflokki og launabæpi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu
Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launabæpi starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgjafadag) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af launaflokki og launabæpi, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga
55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga
55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum 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. 2.1.4.3.
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði kafla 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

- 1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.

- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)

- 1.7.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

- 1.7.3 Desemberuppbót skal nema eftirfarandi upphæðum.
Árið 2011 kr. 54.000
Árið 2012 kr. 56.000
Árið 2013 kr. 58.000
- 1.7.4 Þeir tímavinumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. gr. 1.7.1.
- 1.7.5 Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

2 Vinnutími

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 stéttarfélagið um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna FFH og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálrsæði um það hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.1.1. og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frí dagar

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar 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. 12:00
- 15 Jól dagur
- 16 Annar í jólum
- 17 Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 FFH er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr., gr. 2.1.2, eða gr. 2.2.2 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða 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 sérstöðum frídögum samkvæmt, gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.
- 2.3.3 **Um útköll**
 - 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
 - 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstöðum 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 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
 - 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:
 - 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, 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 verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.
 - 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
 - 2.3.6 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við hafnarstjóra FFH. Ákvæði greinar 2.3.6. tekur ekki til starfsmanna sem FFH greiðir laun sem samið hefur verið um að séu greidd með fastri yfirvinnu.
 - 2.3.7 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
 - 2.3.8 Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3.1 enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 1 mánuð fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr.2.3.3.1. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar

vinnuskyldu.

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.

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.

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti.

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftast 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 þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahæill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fásamsvarandi 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, bilana í vélum eða öðrum bonsai eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík 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 Fritökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði fritökuréttar.

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 11/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti

starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.

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

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst.

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfelld 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.4.

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Mánaðarlega skal starfsmaður upplýstur um uppsafnaðan frítökurétt sinn á hverjum tíma.

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 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 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 fyrnist ekki.

2.4.5.10 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.tl., 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 til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 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.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við

sumarleyfi.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.4.1.

- 2.5.7 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í grein 2.5.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 .
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, 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 vaktskrá breytt sbr. gr. 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu (Hér er átt við skylduvaktir).
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku. Heimilt er með samþykki stéttarfélaganna að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til fyrirtækis fyrir 1. desember næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.
- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.
Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaup fyrir hverja vakt óháð lengd vakta, sbr. gr. 2.6.5.

- 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 þeir matar og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna FFH 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 Neysluhlé í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsómdum 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 tilvik, 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 FFH.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum FFH eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.2.1 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.3
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1-3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 524.32 fyrir hvern vinnuskyldudag miðað við vísitölu matar- og drykkjarvöruliðar neyslúvísitölu í mars 2011. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neyslúverðs. Vísitala marsmánaðar 2011 187,7 grunnvísitala.. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.

c) Matarhlé sé 1/2 klst.

3.4.4 Ef FFH kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er samkvæmt gr. 3.4.3.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

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

4.2.2 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu FFH lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrumákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Árið 2011 kr. 26.900

Árið 2012 kr. 27.800

Árið 2013 kr. 28.700

4.2.3 Þeir tímavinumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsuréttar skv. 4.2.2

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni fyrirtækis.

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. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 Frestun orlofs

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

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður o.fl.

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum FFH 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.

- 5.1.1.1 FFH hefur starfsemi í Reykjavík, á Akranesi, í Borgarnesi og á Grundartanga. Allar þessar starfsstöðvar teljast til fasts vinnustaðar í skilningi þessa kjarasamnings og falla þessar starfsstöðvar utan skyldu til að greiða kostnað vegna ferðalaga innanlands svo og skyldu til greiðslu kostnaður vegna kaupa starfsmanns á fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar í skilningi ákvæðis gr. 5.1.1 enda tryggi FFH hlutaðeigandi starfsmönnum aðgang að mötuneytum á tilgreindum starfsstöðum.

- 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 skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

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

- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.
- 5.4.4 Ef starfsmaður vinnur á öðrum föstum vinnustað FFH en sinni ráðningarstöð (heimastöð) skal honum séð fyrir ferðum innan vinnutímans.
- 5.4.5 Verði að samkomulagi að starfsmaður nýti einkabifreið sína í þágu FFH, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi. Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

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.

6 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

- 6.1.1 FFH tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.
- 6.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum FFH
- 6.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum FFH eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugum, svifflugum, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 6.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir FFH (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 6.1.6 **Vísitala og vísitölutenging bóta**
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (286,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdagi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdagi til uppgjörsdags.
- 6.1.7 **Dánarbætur**

6.1.7.1 Valdi slys dauða váttrygðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

6.1.8 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

6.1.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

6.1.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

6.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 6.1.1 tryggir FFH það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Váttryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 6.1.8 - 6.1.9. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

6.1.12 FFH ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. nóvember 2008.

7 Verkfæri og hlífðarfatnaður

7.1 Verkfæri

7.1.1 FFH skal leggja til verkfæri og annan búnað á vinnustað nema um annað sé samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

7.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að

kostnaðarlausu. Það er í valdi FFH hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

- 7.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði og hlífðarfatnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af FFH, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 7.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af FFH hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 7.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.
- 7.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu-eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 7.2.6 FFH getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

7.3 Tjón á persónulegum munum

- 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 skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 7.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.
- 7.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 7.3.1 og 7.3.2.

8 Staðgenglar

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 samfellt.

8.2 Launað staðgengilsstarf

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

8.3 Aðrir staðgenglar

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

9 Fræðslumál, leyfi o.fl.

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum FFH.

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að FFH setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinn í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu FFH.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu-eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

9.2 Launuð námsleyfi

- 9.2.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá FFH samfelt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.2.2. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá FFH.
- 9.2.2 Umsókn um námsleyfi berist starfsmannastjóra FFH, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar við ákvörðunar 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.
- 9.2.3 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 FFH.
- 9.2.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað FFH vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá FFH í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.2.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.2.1-9.2.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

10 Samstarfsnefnd

10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samstarfsnefnd samningsaðila skal skipuð tveimur fulltrúum hvors samningsaðila. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um hagsmunamál, sem upp kunna að koma og leitast við að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Nefndin skal starfa á samningstíma kjarasamnings þessa.
- 10.1.2 Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

11 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

11.1 Launaseðill

- 11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðli merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
- 11.1.2 Varðandi frítökurétt: Sjá grein 2.4.5.6.

11.2 Félagsgjöld

- 11.2.1 FFH tekur að sér að halda eftir af kaupi starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera skil á þeim til félagsins. Breytingar á hundruðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

11.3 Lífeyrissjóður

- 11.3.1 Félagsmenn í St.Rv. sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga (LSS). 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 launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.
- 11.3.2 Þeir félagsmenn í St.Rv. sem nú greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar (LsRb) hafa þrátt fyrir ákvæði gr. 11.3.1., heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði í samræmi við ákvæði samþykktá hans. Ákvæði greinar 11.3.1 á ekki við um slíka starfsmenn.
- 11.3.3 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

11.4 Iðgjaldgreiðslur FFH í starfsmenntunarsjóð,, Styrktarsjóð BSRB o.fl.

- 11.4.1 FFH greiðir vegna félagsmanna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar, 0,75% af heildarlaunum starfsmanns í Styrktarsjóð BSRB. Markmiðið með sjóðnum er að veita félagsmönnum, samkvæmt reglum sjóðsins, fjárhagsaðstoð í veikinda- og slysatilvikum eftir að rétti til launa í veikindum er lokið. Sjóðurinn styrkir einnig fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði heilsueflingar og forvarnir gegn sjúkdómum. Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af lögiltum endurskoðanda og sendir FFH.
- 11.4.2 FFH greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunar- og Stafspróunarsjóð félagsmanna í St.Rv. Gjald þetta skal nema 0, 60% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá FFH eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.
- 11.4.3 FFH greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð HM manna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar. Gjald þetta nemur 1,5% af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna.
- 11.4.4 FFH greiðir sérstakt gjald í orlofsheimilasjóð Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna í St.Rv. í þjónustu FFH.

11.5 Endurhæfingarsjóður

- 11.5.1 FFH greiðir 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

11.6 Skil á iðgjöldum

- 11.6.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofssjóðs, vísindasjóðs HM starfsmanna og starfsmenntunarsjóðs, sem og félagsgjalda skal skila mánaðarlega.
Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfæræpeninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

12 Réttindi og skyldur

12.1 Ráðningarsamningur

- 12.1.1 Milli hvers starfsmanns og FFH skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

12.2 Uppsagnarfrestur

- 12.2.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Reynslutíma má þó framlengja í allt að 5 mánuði. Á reynslutíma skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður. Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir að loknum reynslutíma. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.
- 12.2.2 Sé starfsmanni sagt upp eftir 10 ára starfsaldur hjá FFH og starfsmaður er orðinn 55 ára er uppsagnarfrestur 4 mánuðir, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður sem nær 15 ára samfelldum starfsaldri hjá FFH, óháð aldri, skal njóta 6 mánaða uppsagnarfrests. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara

12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 12.3.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 12.3.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 12.3.3 Ákvæði gr. 12.3.1 og 12.3.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 12.3.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
- 1 Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 - 2 Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 - 3 Fyrsti starfsdagur.
 - 4 Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 - 5 Orlofsréttur.
 - 6 Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
 - 7 Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
 - 8 Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
 - 9 Lífeyrissjóður.
 - 10 Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags. Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa meðtilvísun til kjarasamninga.

12.4 Tímabundnar ráðningar

- 12.4.1 Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

12.5 Hlutastörf

- 12.5.1 Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

12.6 Um framkvæmd uppsagna

12.6.1 Almennt um uppsögn

- 12.6.1.1 Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við mánaðarmót. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

12.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

- 12.6.2.1 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður á rétt á því að hafa trúnaðarmann viðstaddan á fundi. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

- 12.6.2.2 Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega.

12.6.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

- 12.6.3.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar-og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.
- 12.6.3.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuþsagnir.
- 12.6.3.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.
- 12.6.3.4 Starfsmaður FFH lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri Þó getur FFH endurráða tímabundið starfsmann sem náð hefur 70 ára aldri enda hafi ráðning ekki áhrif á rétt hans til töku lífeyris. FFH skal , senda aðila sem hættir störfum vegna aldurs formlega tilkynningu um starfslok hans.
- 12.6.4 **Sérákvæði.** Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stöðu fyrir gildistöku samkomulags þessa

12.7 Réttur starfsmanna og öryggismál

- 12.7.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.
- 12.7.2 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 12.7.3 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.
- 12.7.4 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 12.7.5 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980
- 12.7.6 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.
- 12.7.7 Verði slys eða eitrun á vinnustað, skal fyrirsvarsmaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirliti ríkisins símleidis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 12.7.8 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu 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.

12.8 Notkun öryggisbúnaðar

- 12.8.1 Starfsmanni er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í reglugerðum og kjarasamningum eða sem fyrirsvarsmenn Faxaflóahafna sf. hafa gefið fyriræli um að nota. Skulu hlutaðeigandi yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að búnaðurinn sé notaður.
- 12.8.2 Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og fyrirsvarsmaður Faxaflóahafna sf. eru sammála um það.
- 12.8.3 Ef öryggisbúnaðar skv. greinum 12.8.1 er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.1 Gildissvið

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

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

13.1.2.3 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.

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

14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

14.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

14.1.1 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 FFH. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem FFH þykir þörf á.

14.1.2 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 FFH

14.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun FFH en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

14.1.4 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.

14.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 14.1.1.1 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

14.1.6 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.

14.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

14.2.1 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. 14.2.2.7 - 14.2.2.8 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

14.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 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. 14. 2.7-14. 2.8

Starfstími Fjöldi daga

Eftir 12 ár í starfi 273 dagar

Eftir 18 ár í starfi 360 dagar

- 14.2.1.2 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 fyrir næst.
- 14.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 14.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- Starfstími Fjöldi daga
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
- 14.2.2.1 Við framantalinna 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. 14. 2.7-14. 2.8.
- 14.2.2.2 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 fyrir næst.
- 14.2.3 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.
- 14.2.3.1 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 fyrir næst.
- 14.2.4 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.
- 14.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 14. 2.1 skal auk þjónustualdurs hjá FFH einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.
- 14.2.6 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.
- 14.2.7 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.
- 14.2.8 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. 14. 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. 14. 2.7.

- 14.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 14. 2.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 14.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 14. 2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 14.2.11 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.

14.3 Starfshæfnivottorð

- 14.3.1 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 FFH.

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

- 14.4.1 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. 14. 3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts.
- 14.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átt rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 14. 2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts.
- 14.4.3 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 FFH.

14.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 14.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 14. 4.1-14. 4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 14. 2.7 í 3 mánuði.
- 14.5.2 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.
- 14.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 14.4.1-14. 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. 14. 5.1 -14. 5.2 koma til álitu. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 14. 2.1-14. 2.11 var tæmdur.

14.6 Skráning veikindadaga

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

14.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

14.8 Veikindi barna

- 14.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.
- 14.8.2 Með foreldri í 14. 8.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

14.9 Mæðraskoðun

- 14.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara framí vinnutíma.
- 14.9.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógungunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga vegna aðgerðinnar. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni um aðgerðina.

14.10 Styrktarsjóð BSRB

VIRK- Starfsendurhæfingarsjóður

Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð. Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsuþrengingar og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og er miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

15 Gildistími og samningsforsendur

0.2 Samningsforsendur

- 0.2.1 Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til efnislegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði fulltrúar samningsaðila kallaðir saman til fundar. Á þeim fundi verðir metnar breytingar á forsendum og reyna til hins ítrasta að ná samkomulagi um viðbrögð við þeim.

Ef útséð er um að aðilar nái samkomulagi um viðbrögð, getur hvor aðili um sig sagt samningnum lausum.

0.3 Gildistími

- 0.3.1 Samningur þessu gildir frá 1. maí 2011 til og með 31. mars 2014 og rennur þá út án frekari fyrirvara.
- 0.3.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt fyrir 20. júní 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 21. júní skoðast samningurinn samþykktur. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá Faxaflóahöfnum sf..

Reykjavík 9. júní 2011

F.h. Faxaflóahafna sf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Gísli Gíslason, hafnarstjóri

Bókun 1

Leiðbeinandi reglur FFH fylgist með leiðbeiningum sem Reykjavíkurborg mun senda stjórnendum um viðeigandi viðbrögð þegar upp koma óviðráðanlegar aðstæður vegna brynna fjölskylduaðstæðna hjá starfsmönnum, svo sem vegna veikinda og/eða andláts.

Samstarfsnefnd fjalli um þær og taki ákvörðun um hvort beri að taka mið af þeim fyrir starfsmenn FFH.

Bókun2

Aðilar eru sammála um að fylgst verði með framgangi þeirra mála sem koma fram í bréfi frá ríkisstjórn til BSRB 29.05 2011, þar sem m.a. er fjallað um samræmingu lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði, jafnréttismál og kynbundin launamun, bætt umgjörð kjarasamninga, bætt starfsumhverfi, fjölskylduvænna samfélag, húsnæðismál og aukna tryggingavernd.

Bókun 3

Samstarf um vinnuvernd og endurhæfingu

Samningsaðilar munu fylgjast með uppbyggingu starfsendurhæfingar og þróunar á sviði vinnuverndar og heilbrigðisþjónustu, sem miðar að því með aukinni virkni, endurhæfingu og öðrum úrræðum að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni um forvarnir og starfsendurhæfingu sem Reykjavíkurborg tekur þátt í og er í samvinnu við Virk starfsendurhæfingarsjóð.

Því verður því beint til stjórnenda að brugðist verði við veikindum með lausnamiðuðum hætti og að starfsmönnum bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst þannig að draga megi úr fjarveru vegna veikinda. Lögð verður áhersla á að starfsmenn hafi möguleika á að semja um að koma til baka eftir langvarandi fjarveru vegna veikinda eða slysa í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Bókun 4

Endurskoðun launatöflu

Samningsaðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum hvort og með hvaða hætti megi breyta uppbyggingu launatöflu. Hvor aðili tilnefni einn fulltrúa fyrir 1. desember 2011.

Bókun 5

Röðun starfsmanna í sumarstörfum/sumarafleysingum verður eftirfarandi:

Almenn störf

Fyrsta sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 118

Eftir eitt sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 119

Bókun 6

Opinber innkaup, gerð útboðsganga og gerviverktöku

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að heilbrigð samkeppni ríki við opinber innkaup. Aðilar samnings þessa styðja heilshugar við aðgerðir stjórnvalda sem snúa að breytingum á lögum um opinber innkaup er lúta að því að tryggja eðlilegt samkeppnisumhverfi og réttindi launafólks.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

Faxaflóahafnir mun skoða sérstaklega hvernig staðið er að gerð útboðsgagna með það að leiðarljósi að tryggja að markmiðum bóknar um opinber innkaup verði náð í því lagaumhverfi sem gildir í dag. Reykjavíkurborg hefur tekið þátt í gerð á samræmdu mati opinberra verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum en ekki hefur tekist að ljúka þeirri vinnu. Faxaflóahafnir mun starfa eftir samræmdu mati opinberra verkkaupa þegar samstaða og lagaleg vísir ríkir um endanlega útgáfu því.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

Bókun 7

Aðilar eru sammála um að stefna að því við gerð næstu kjarasamninga að stéttarfélag stafsmanna og Faxaflóahafnir sf. geri einn kjarasamning sín á milli.

Faxaflóahafnir Gildir frá 1. júní 2011

| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | < 20 ára | 20 ára | 25 ára | 30 ára | 35 ára |
| 110 | 159.582 | 163.025 | 166.572 | 170.225 | 173.988 |
| 111 | 161.304 | 164.798 | 168.399 | 172.106 | 175.925 |
| 112 | 163.051 | 166.599 | 170.252 | 174.016 | 177.892 |
| 113 | 164.824 | 168.425 | 172.134 | 175.954 | 179.889 |
| 114 | 166.624 | 170.279 | 174.044 | 177.921 | 181.915 |
| 115 | 168.452 | 172.161 | 175.983 | 179.919 | 183.971 |
| 116 | 170.307 | 174.072 | 177.951 | 181.945 | 186.059 |
| 117 | 172.190 | 176.011 | 179.947 | 184.002 | 188.178 |
| 118 | 174.101 | 177.979 | 181.975 | 186.090 | 190.328 |
| 119 | 176.040 | 179.977 | 184.033 | 188.210 | 192.512 |
| 120 | 178.009 | 182.004 | 186.121 | 190.360 | 194.728 |
| 121 | 180.007 | 184.063 | 188.241 | 192.544 | 196.977 |
| 122 | 182.035 | 186.152 | 190.392 | 194.761 | 199.259 |
| 123 | 184.093 | 188.272 | 192.576 | 197.009 | 201.576 |
| 124 | 186.182 | 190.424 | 194.793 | 199.293 | 203.927 |
| 125 | 188.303 | 192.608 | 197.043 | 201.610 | 206.314 |
| 126 | 190.456 | 194.825 | 199.326 | 203.962 | 208.737 |
| 127 | 192.641 | 197.076 | 201.644 | 206.349 | 211.196 |
| 128 | 194.858 | 199.360 | 203.997 | 208.773 | 213.692 |
| 129 | 197.109 | 201.678 | 206.385 | 211.232 | 216.225 |
| 130 | 199.394 | 204.032 | 208.808 | 213.729 | 218.797 |
| 131 | 201.713 | 206.420 | 211.269 | 216.263 | 221.406 |
| 132 | 204.067 | 208.844 | 213.766 | 218.835 | 224.056 |
| 133 | 206.456 | 211.305 | 216.300 | 221.445 | 226.745 |
| 134 | 208.880 | 213.803 | 218.873 | 224.095 | 229.474 |
| 135 | 211.342 | 216.338 | 221.484 | 226.785 | 232.244 |
| 136 | 213.840 | 218.911 | 224.134 | 229.514 | 235.055 |
| 137 | 216.376 | 221.522 | 226.825 | 232.285 | 237.910 |
| 138 | 218.949 | 224.173 | 229.554 | 235.097 | 240.807 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 139 | 221.561 | 226.864 | 232.326 | 237.952 | 243.746 |
| 140 | 224.213 | 229.595 | 235.138 | 240.849 | 246.730 |
| 141 | 226.904 | 232.367 | 237.994 | 243.789 | 249.759 |
| 142 | 229.635 | 235.180 | 240.892 | 246.774 | 252.834 |
| 143 | 232.408 | 238.036 | 243.833 | 249.804 | 255.954 |
| 144 | 235.222 | 240.935 | 246.818 | 252.879 | 259.121 |
| 145 | 238.078 | 243.877 | 249.849 | 256.000 | 262.337 |
| 146 | 240.978 | 246.862 | 252.924 | 259.169 | 265.599 |
| 147 | 243.921 | 249.893 | 256.046 | 262.384 | 268.911 |
| 148 | 246.906 | 252.970 | 259.216 | 265.648 | 272.273 |
| 149 | 249.938 | 256.092 | 262.431 | 268.960 | 275.815 |
| 150 | 253.015 | 259.262 | 265.696 | 272.322 | 279.438 |
| 151 | 256.139 | 262.479 | 269.010 | 275.868 | 283.115 |
| 152 | 259.309 | 265.744 | 272.373 | 279.491 | 286.847 |
| 153 | 262.526 | 269.059 | 275.920 | 283.169 | 290.634 |
| 154 | 265.792 | 272.422 | 279.545 | 286.902 | 294.479 |
| 155 | 269.107 | 275.974 | 283.223 | 290.690 | 298.382 |
| 156 | 272.472 | 279.599 | 286.957 | 294.536 | 302.343 |
| 157 | 276.026 | 283.277 | 290.747 | 298.439 | 306.364 |
| 158 | 279.652 | 287.012 | 294.592 | 302.401 | 310.444 |
| 159 | 283.332 | 290.803 | 298.497 | 306.423 | 314.586 |
| 160 | 287.067 | 294.650 | 302.460 | 310.504 | 318.790 |
| 161 | 290.858 | 298.556 | 306.482 | 314.647 | 323.058 |
| 162 | 294.707 | 302.519 | 310.566 | 318.853 | 327.389 |
| 163 | 298.613 | 306.542 | 314.709 | 323.120 | 331.785 |
| 164 | 302.576 | 310.625 | 318.915 | 327.452 | 336.248 |
| 165 | 306.601 | 314.771 | 323.184 | 331.850 | 340.776 |
| 166 | 310.685 | 318.977 | 327.517 | 336.313 | 345.374 |
| 167 | 314.831 | 323.246 | 331.915 | 340.843 | 350.040 |
| 168 | 319.038 | 327.581 | 336.380 | 345.442 | 354.776 |
| 169 | 323.310 | 331.981 | 340.910 | 350.109 | 359.582 |
| 170 | 327.645 | 336.445 | 345.508 | 354.845 | 364.461 |
| 171 | 332.045 | 340.977 | 350.177 | 359.654 | 369.414 |
| 172 | 336.512 | 345.577 | 354.915 | 364.533 | 374.440 |
| 173 | 341.044 | 350.247 | 359.725 | 369.487 | 379.542 |
| 174 | 345.645 | 354.985 | 364.606 | 374.515 | 384.721 |
| 175 | 350.316 | 359.796 | 369.560 | 379.617 | 389.977 |
| 176 | 355.055 | 364.677 | 374.589 | 384.797 | 395.313 |
| 177 | 359.867 | 369.633 | 379.694 | 390.054 | 400.727 |
| 178 | 364.750 | 374.663 | 384.874 | 395.391 | 406.224 |
| 179 | 369.707 | 379.768 | 390.132 | 400.807 | 411.802 |
| 180 | 374.738 | 384.950 | 395.470 | 406.304 | 417.464 |
| 181 | 379.844 | 390.210 | 400.888 | 411.884 | 423.212 |
| 182 | 385.027 | 395.548 | 406.386 | 417.548 | 429.045 |
| 183 | 390.289 | 400.967 | 411.967 | 423.296 | 434.966 |
| 184 | 395.628 | 406.467 | 417.631 | 429.131 | 440.977 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 185 | 401.047 | 412.050 | 423.381 | 435.053 | 447.076 |
| 186 | 406.549 | 417.715 | 429.218 | 441.066 | 453.267 |
| 187 | 412.132 | 423.467 | 435.141 | 447.166 | 459.553 |
| 188 | 417.800 | 429.304 | 441.155 | 453.359 | 465.930 |
| 189 | 423.552 | 435.229 | 447.257 | 459.645 | 472.405 |
| 190 | 429.390 | 441.243 | 453.450 | 466.025 | 478.977 |
| 191 | 435.317 | 447.347 | 459.738 | 472.501 | 485.646 |
| 192 | 441.331 | 453.542 | 466.120 | 479.074 | 492.417 |
| 193 | 447.437 | 459.831 | 472.596 | 485.745 | 499.288 |
| 194 | 453.635 | 466.214 | 479.171 | 492.516 | 506.263 |
| 195 | 459.923 | 472.693 | 485.844 | 499.390 | 513.342 |
| 196 | 466.308 | 479.268 | 492.617 | 506.365 | 520.527 |
| 197 | 472.788 | 485.942 | 499.491 | 513.447 | 527.821 |
| 198 | 479.365 | 492.717 | 506.469 | 520.634 | 535.224 |
| 199 | 486.041 | 499.593 | 513.551 | 527.929 | 542.737 |

Faxaflóahafnir Gildir frá 1.mars 2012

| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | < 20 ára | 20 ára | 25 ára | 30 ára | 35 ára |
| 110 | 170.582 | 174.025 | 177.572 | 181.225 | 184.988 |
| 111 | 172.304 | 175.798 | 179.399 | 183.106 | 186.925 |
| 112 | 174.051 | 177.599 | 181.252 | 185.016 | 188.892 |
| 113 | 175.824 | 179.425 | 183.134 | 186.954 | 190.889 |
| 114 | 177.624 | 181.279 | 185.044 | 188.921 | 192.915 |
| 115 | 179.452 | 183.161 | 186.983 | 190.919 | 194.971 |
| 116 | 181.307 | 185.072 | 188.951 | 192.945 | 197.059 |
| 117 | 183.190 | 187.011 | 190.947 | 195.002 | 199.178 |
| 118 | 185.101 | 188.979 | 192.975 | 197.090 | 201.328 |
| 119 | 187.040 | 190.977 | 195.033 | 199.210 | 203.512 |
| 120 | 189.009 | 193.004 | 197.121 | 201.360 | 205.728 |
| 121 | 191.007 | 195.063 | 199.241 | 203.544 | 207.977 |
| 122 | 193.035 | 197.152 | 201.392 | 205.761 | 210.259 |
| 123 | 195.093 | 199.272 | 203.576 | 208.009 | 212.576 |
| 124 | 197.182 | 201.424 | 205.793 | 210.293 | 214.927 |
| 125 | 199.303 | 203.608 | 208.043 | 212.610 | 217.314 |
| 126 | 201.456 | 205.825 | 210.326 | 214.962 | 219.737 |
| 127 | 203.641 | 208.076 | 212.644 | 217.349 | 222.196 |
| 128 | 205.858 | 210.360 | 214.997 | 219.773 | 224.692 |
| 129 | 208.109 | 212.678 | 217.385 | 222.232 | 227.225 |
| 130 | 210.394 | 215.032 | 219.808 | 224.729 | 229.797 |
| 131 | 212.713 | 217.420 | 222.269 | 227.263 | 232.406 |
| 132 | 215.067 | 219.844 | 224.766 | 229.835 | 235.056 |
| 133 | 217.456 | 222.305 | 227.300 | 232.445 | 237.745 |
| 134 | 219.880 | 224.803 | 229.873 | 235.095 | 240.474 |
| 135 | 222.342 | 227.338 | 232.484 | 237.785 | 243.244 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 136 | 224.840 | 229.911 | 235.134 | 240.514 | 246.055 |
| 137 | 227.376 | 232.522 | 237.825 | 243.285 | 248.910 |
| 138 | 229.949 | 235.173 | 240.554 | 246.097 | 251.807 |
| 139 | 232.561 | 237.864 | 243.326 | 248.952 | 254.746 |
| 140 | 235.213 | 240.595 | 246.138 | 251.849 | 257.730 |
| 141 | 237.904 | 243.367 | 248.994 | 254.789 | 260.759 |
| 142 | 240.635 | 246.180 | 251.892 | 257.774 | 263.834 |
| 143 | 243.408 | 249.036 | 254.833 | 260.804 | 266.954 |
| 144 | 246.222 | 251.935 | 257.818 | 263.879 | 270.121 |
| 145 | 249.078 | 254.877 | 260.849 | 267.000 | 273.337 |
| 146 | 251.978 | 257.862 | 263.924 | 270.169 | 276.599 |
| 147 | 254.921 | 260.893 | 267.046 | 273.384 | 279.911 |
| 148 | 257.906 | 263.970 | 270.216 | 276.648 | 283.273 |
| 149 | 260.938 | 267.092 | 273.431 | 279.960 | 286.815 |
| 150 | 264.015 | 270.262 | 276.696 | 283.322 | 290.438 |
| 151 | 267.139 | 273.479 | 280.010 | 286.868 | 294.115 |
| 152 | 270.309 | 276.744 | 283.373 | 290.491 | 297.847 |
| 153 | 273.526 | 280.059 | 286.920 | 294.169 | 301.634 |
| 154 | 276.792 | 283.422 | 290.545 | 297.902 | 305.479 |
| 155 | 280.107 | 286.974 | 294.223 | 301.690 | 309.382 |
| 156 | 283.472 | 290.599 | 297.957 | 305.536 | 313.343 |
| 157 | 287.026 | 294.277 | 301.747 | 309.439 | 317.364 |
| 158 | 290.652 | 298.012 | 305.592 | 313.401 | 321.444 |
| 159 | 294.332 | 301.803 | 309.497 | 317.423 | 325.597 |
| 160 | 298.067 | 305.650 | 313.460 | 321.504 | 329.948 |
| 161 | 301.858 | 309.556 | 317.482 | 325.660 | 334.365 |
| 162 | 305.707 | 313.519 | 321.566 | 330.013 | 338.848 |
| 163 | 309.613 | 317.542 | 325.724 | 334.429 | 343.397 |
| 164 | 313.576 | 321.625 | 330.077 | 338.913 | 348.017 |
| 165 | 317.601 | 325.788 | 334.495 | 343.465 | 352.703 |
| 166 | 321.685 | 330.141 | 338.980 | 348.084 | 357.462 |
| 167 | 325.850 | 334.560 | 343.532 | 352.773 | 362.291 |
| 168 | 330.204 | 339.046 | 348.153 | 357.532 | 367.193 |
| 169 | 334.626 | 343.600 | 352.842 | 362.363 | 372.167 |
| 170 | 339.113 | 348.221 | 357.601 | 367.265 | 377.217 |
| 171 | 343.667 | 352.911 | 362.433 | 372.242 | 382.343 |
| 172 | 348.290 | 357.672 | 367.337 | 377.292 | 387.545 |
| 173 | 352.981 | 362.506 | 372.315 | 382.419 | 392.826 |
| 174 | 357.743 | 367.409 | 377.367 | 387.623 | 398.186 |
| 175 | 362.577 | 372.389 | 382.495 | 392.904 | 403.626 |
| 176 | 367.482 | 377.441 | 387.700 | 398.265 | 409.149 |
| 177 | 372.462 | 382.570 | 392.983 | 403.706 | 414.752 |
| 178 | 377.516 | 387.776 | 398.345 | 409.230 | 420.442 |
| 179 | 382.647 | 393.060 | 403.787 | 414.835 | 426.215 |
| 180 | 387.854 | 398.423 | 409.311 | 420.525 | 432.075 |
| 181 | 393.139 | 403.867 | 414.919 | 426.300 | 438.024 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 182 | 398.503 | 409.392 | 420.610 | 432.162 | 444.062 |
| 183 | 403.949 | 415.001 | 426.386 | 438.111 | 450.190 |
| 184 | 409.475 | 420.693 | 432.248 | 444.151 | 456.411 |
| 185 | 415.084 | 426.472 | 438.199 | 450.280 | 462.724 |
| 186 | 420.778 | 432.335 | 444.241 | 456.503 | 469.131 |
| 187 | 426.557 | 438.288 | 450.371 | 462.817 | 475.637 |
| 188 | 432.423 | 444.330 | 456.595 | 469.227 | 482.238 |
| 189 | 438.376 | 450.462 | 462.911 | 475.733 | 488.939 |
| 190 | 444.419 | 456.687 | 469.321 | 482.336 | 495.741 |
| 191 | 450.553 | 463.004 | 475.829 | 489.039 | 502.644 |
| 192 | 456.778 | 469.416 | 482.434 | 495.842 | 509.652 |
| 193 | 463.097 | 475.925 | 489.137 | 502.746 | 516.763 |
| 194 | 469.512 | 482.531 | 495.942 | 509.754 | 523.982 |
| 195 | 476.020 | 489.237 | 502.849 | 516.869 | 531.309 |
| 196 | 482.629 | 496.042 | 509.859 | 524.088 | 538.745 |
| 197 | 489.336 | 502.950 | 516.973 | 531.418 | 546.295 |
| 198 | 496.143 | 509.962 | 524.195 | 538.856 | 553.957 |
| 199 | 503.052 | 517.079 | 531.525 | 546.407 | 561.733 |

Faxaflóahafnir Gildir frá 1. mars 2013

| Þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | < 20 ára | 20 ára | 25 ára | 30 ára | 35 ára |
| 110 | 181.582 | 185.025 | 188.572 | 192.225 | 195.988 |
| 111 | 183.304 | 186.798 | 190.399 | 194.106 | 197.925 |
| 112 | 185.051 | 188.599 | 192.252 | 196.016 | 199.892 |
| 113 | 186.824 | 190.425 | 194.134 | 197.954 | 201.889 |
| 114 | 188.624 | 192.279 | 196.044 | 199.921 | 203.915 |
| 115 | 190.452 | 194.161 | 197.983 | 201.919 | 205.971 |
| 116 | 192.307 | 196.072 | 199.951 | 203.945 | 208.059 |
| 117 | 194.190 | 198.011 | 201.947 | 206.002 | 210.178 |
| 118 | 196.101 | 199.979 | 203.975 | 208.090 | 212.328 |
| 119 | 198.040 | 201.977 | 206.033 | 210.210 | 214.512 |
| 120 | 200.009 | 204.004 | 208.121 | 212.360 | 216.728 |
| 121 | 202.007 | 206.063 | 210.241 | 214.544 | 218.977 |
| 122 | 204.035 | 208.152 | 212.392 | 216.761 | 221.259 |
| 123 | 206.093 | 210.272 | 214.576 | 219.009 | 223.576 |
| 124 | 208.182 | 212.424 | 216.793 | 221.293 | 225.927 |
| 125 | 210.303 | 214.608 | 219.043 | 223.610 | 228.314 |
| 126 | 212.456 | 216.825 | 221.326 | 225.962 | 230.737 |
| 127 | 214.641 | 219.076 | 223.644 | 228.349 | 233.196 |
| 128 | 216.858 | 221.360 | 225.997 | 230.773 | 235.692 |
| 129 | 219.109 | 223.678 | 228.385 | 233.232 | 238.225 |
| 130 | 221.394 | 226.032 | 230.808 | 235.729 | 240.797 |
| 131 | 223.713 | 228.420 | 233.269 | 238.263 | 243.406 |
| 132 | 226.067 | 230.844 | 235.766 | 240.835 | 246.056 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 133 | 228.456 | 233.305 | 238.300 | 243.445 | 248.745 |
| 134 | 230.880 | 235.803 | 240.873 | 246.095 | 251.474 |
| 135 | 233.342 | 238.338 | 243.484 | 248.785 | 254.244 |
| 136 | 235.840 | 240.911 | 246.134 | 251.514 | 257.055 |
| 137 | 238.376 | 243.522 | 248.825 | 254.285 | 259.910 |
| 138 | 240.949 | 246.173 | 251.554 | 257.097 | 262.807 |
| 139 | 243.561 | 248.864 | 254.326 | 259.952 | 265.746 |
| 140 | 246.213 | 251.595 | 257.138 | 262.849 | 268.730 |
| 141 | 248.904 | 254.367 | 259.994 | 265.789 | 271.759 |
| 142 | 251.635 | 257.180 | 262.892 | 268.774 | 274.834 |
| 143 | 254.408 | 260.036 | 265.833 | 271.804 | 277.954 |
| 144 | 257.222 | 262.935 | 268.818 | 274.879 | 281.121 |
| 145 | 260.078 | 265.877 | 271.849 | 278.000 | 284.337 |
| 146 | 262.978 | 268.862 | 274.924 | 281.169 | 287.599 |
| 147 | 265.921 | 271.893 | 278.046 | 284.384 | 290.911 |
| 148 | 268.906 | 274.970 | 281.216 | 287.648 | 294.273 |
| 149 | 271.938 | 278.092 | 284.431 | 290.960 | 297.815 |
| 150 | 275.015 | 281.262 | 287.696 | 294.322 | 301.438 |
| 151 | 278.139 | 284.479 | 291.010 | 297.868 | 305.115 |
| 152 | 281.309 | 287.744 | 294.373 | 301.491 | 308.847 |
| 153 | 284.526 | 291.059 | 297.920 | 305.169 | 312.634 |
| 154 | 287.792 | 294.422 | 301.545 | 308.902 | 316.479 |
| 155 | 291.107 | 297.974 | 305.223 | 312.690 | 320.382 |
| 156 | 294.472 | 301.599 | 308.957 | 316.536 | 324.343 |
| 157 | 298.026 | 305.277 | 312.747 | 320.439 | 328.472 |
| 158 | 301.652 | 309.012 | 316.592 | 324.401 | 332.695 |
| 159 | 305.332 | 312.803 | 320.497 | 328.533 | 336.993 |
| 160 | 309.067 | 316.650 | 324.460 | 332.757 | 341.496 |
| 161 | 312.858 | 320.556 | 328.594 | 337.058 | 346.068 |
| 162 | 316.707 | 324.519 | 332.821 | 341.563 | 350.708 |
| 163 | 320.613 | 328.656 | 337.124 | 346.134 | 355.416 |
| 164 | 324.576 | 332.882 | 341.630 | 350.775 | 360.198 |
| 165 | 328.717 | 337.191 | 346.202 | 355.486 | 365.048 |
| 166 | 332.944 | 341.696 | 350.844 | 360.267 | 369.973 |
| 167 | 337.255 | 346.270 | 355.556 | 365.120 | 374.971 |
| 168 | 341.761 | 350.913 | 360.338 | 370.046 | 380.045 |
| 169 | 346.338 | 355.626 | 365.191 | 375.046 | 385.193 |
| 170 | 350.982 | 360.409 | 370.117 | 380.119 | 390.420 |
| 171 | 355.695 | 365.263 | 375.118 | 385.270 | 395.725 |
| 172 | 360.480 | 370.191 | 380.194 | 390.497 | 401.109 |
| 173 | 365.335 | 375.194 | 385.346 | 395.804 | 406.575 |
| 174 | 370.264 | 380.268 | 390.575 | 401.190 | 412.123 |
| 175 | 375.267 | 385.423 | 395.882 | 406.656 | 417.753 |
| 176 | 380.344 | 390.651 | 401.270 | 412.204 | 423.469 |
| 177 | 385.498 | 395.960 | 406.737 | 417.836 | 429.268 |
| 178 | 390.729 | 401.348 | 412.287 | 423.553 | 435.157 |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 179 | 396.040 | 406.817 | 417.920 | 429.354 | 441.133 |
| 180 | 401.429 | 412.368 | 423.637 | 435.243 | 447.198 |
| 181 | 406.899 | 418.002 | 429.441 | 441.221 | 453.355 |
| 182 | 412.451 | 423.721 | 435.331 | 447.288 | 459.604 |
| 183 | 418.087 | 429.526 | 441.310 | 453.445 | 465.947 |
| 184 | 423.807 | 435.417 | 447.377 | 459.696 | 472.385 |
| 185 | 429.612 | 441.399 | 453.536 | 466.040 | 478.919 |
| 186 | 435.505 | 447.467 | 459.789 | 472.481 | 485.551 |
| 187 | 441.486 | 453.628 | 466.134 | 479.016 | 492.284 |
| 188 | 447.558 | 459.882 | 472.576 | 485.650 | 499.116 |
| 189 | 453.719 | 466.228 | 479.113 | 492.384 | 506.052 |
| 190 | 459.974 | 472.671 | 485.747 | 499.218 | 513.092 |
| 191 | 466.322 | 479.209 | 492.483 | 506.155 | 520.237 |
| 192 | 472.765 | 485.846 | 499.319 | 513.196 | 527.490 |
| 193 | 479.305 | 492.582 | 506.257 | 520.342 | 534.850 |
| 194 | 485.945 | 499.420 | 513.300 | 527.595 | 542.321 |
| 195 | 492.681 | 506.360 | 520.449 | 534.959 | 549.905 |
| 196 | 499.521 | 513.403 | 527.704 | 542.431 | 557.601 |
| 197 | 506.463 | 520.553 | 535.067 | 550.018 | 565.415 |
| 198 | 513.508 | 527.811 | 542.542 | 557.716 | 573.345 |
| 199 | 520.659 | 535.177 | 550.128 | 565.531 | 581.394 |