

# **KJARASAMNINGUR**

milli

Félagsbústaða h.f.

og

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Gildir gildir til 31. mars 2019

---

## Félagsbústaðir h.f. og Starfsmannafélag Reykjavíkur- borgar gera með sér svohljóðandi kjarasamning:

### Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna áfram að sameiginlegum markmiðum aðila vinnumarkaðarins um að auka kaupmátt og tryggja efnahagslegan stöðugleika. Stefnt skal að því að kjarasamningar Félagsbústaða hf. og viðsemjanda taki mið af almennri launabróun á vinnumarkaði og að samningslengd verði í samræmi við samninga á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera.

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að bæta vinnulag við gerð kjarasamninga m.a. með bættri upplýsingagjöf og áherslu á að kjarasamningur taki við af kjarasamningi og að samningar séu ekki lausir til langs tíma.

### Um kaup

#### 1.1 Föst mánaðarlaun

---

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns í fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflu sjá fylgiskjal 1.

Frá og með 1. maí 2016 skulu lágmarkstekjur fyrir fullt starf samkvæmt kjarasamningi vera kr. 260.000 fyrir starfsmenn sem eru 18 ára og eldri og hafa starfað í fjóra mánuði samfelld hjá Félagsbústöðum hf. frá 1. júní 2017 kr. 280.000 kr. og frá 1. júní 2018 kr. 300.000.

1.6. 2016: Hækkun launatöflu um 6,5%.

1.6. 2017: Ný launatafla sem gefur að lágmarki 4,5% launahækkun.

1.6. 2018: Hækkun launatöflu um 3,0%.

1.2. 2019: Sérstök eingreiðsla, kr. 55.000, greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

1.1.2. Um röðun í launaflokka.

Um röðun í launaflokka.

Lfl. 252 Umsjónarmaður

Lfl. 256 Móttökuritari

Lfl. 258 Þjónustufulltrúi

Lfl. 264 Eftirlitsmaður

Lfl. 265 Bókari

Lfl. 269 Kaup og sala

Lfl 268 Innheimtustjóri

Lfl. 283 Forstöðumaður

1.1.3 Hver launaflokkur skiptist í 3 launaprep sem hér segir:

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

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

---

## 1.2 Yfirvinnukaup

---

- 1.2.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi sem nemur 1,0385% af föstum mánaðarlaunum.
- 1.2.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum sbr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af föstum mánaðarlaunum.

## 1.3 Vaktaálag

---

- 1.3.1 Vaktaálag er hlutfall af tímakaupi í dagvinnu.  
Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera:  
33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga  
55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga – föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.3.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr.1.5.1 með eftirfarandi hætti:  
45.00 % kl. 00:00 - 08.00 mánudaga  
33.33% kl. 00:00 - 08.00 þriðjudaga - föstudaga  
33.33% kl. 17.00 – 24.00 mánudaga - fimmtudaga  
45.00% kl. 17.00 – 24.00 föstudaga  
45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

## 1.4 Desemberuppbót

---

- 1.4.1 Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá Félagsbústöðum h.f. og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember, skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem nemur 30% af launaflokki 260 2. þrep. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfallið miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 stundir á viku. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarfs telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 20 vikna samfelld starf á árinu hjá Félagsbústöðum h.f., skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## 1.5 Tímakaup

---

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

---

## 1.6 Um launahækkunir

---

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

Hinn 1.janúar 2006 um 2.5%

Hinn 1.janúar 2007 um 3.0%

Hinn 1.janúar 2008 um 2.5%

### Aðrar hækkunir:

Starfsmenn hækka um tvo launaflokka frá 1. des. 2005

Starfsmenn hækka um einn launaflokk frá 1. júní 2007

---

## 2 Um vinnutíma

### 2.1 Almennt

---

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

2.1.1.1 Hafi eldri starfsmaður en 65 ára starfað lengur en 10 ár hjá Félagsbústöðum má framkvæmdarstjóri í samráði við viðkomandi starfsmann draga úr vinnuskyldu hans í um 20% (8 klst. á viku) án skerðingar mánaðarlauna til 70 ára aldurs.

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

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

### 2.2. Dagvinna

---

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

---

## 2.3 Yfirvinna

---

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt 1.2.1 nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Auki starfsmaður í hlutastarfi vinnuskyldu sína tímabundið, skal umframvinna greidd sem hér segir:
- 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Ef starfsmaður verður sannarlega fyrir ónæði í síma utan vinnutíma af lögreglu eða sambærilegs aðila, án þess að til útkalls komi skal greiða honum 2 tíma í yfirvinnu.
- 2.3.6 Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi, fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.7 Ef samkomulag er á milli starfsmanna og yfirmanns um að starfsmaður taki sér frí í stað yfirvinnu, skal verðgildi yfirvinnunnar lögð til grundvallar, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slíkt leyfi er aðeins tekið í samráði við yfirmann.

## 2.4 Hvíldartími

---

- 2.4.1 Vinnutíma skal hagað þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.
- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeið krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- og öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld. Vinni starfsmaður það

---

lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til yfirvinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þeim sökum. Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá fyrirtækinu, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.
- 2.4.5 Hlé:  
Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.
- 2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

## **2.5 Bakvaktir og vetrarfrí**

---

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí, sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.
- 2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá, þegar bakvaktarstundir á ári hverju eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.5 í kjarasamningi má veita hvenær árs sem er, en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- 2.5.8 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.



---

## 2.6 Vaktavinna

---

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. grein 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, að jafnaði lögð fram 3 mánuðum áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Sé vaktskrá breytt sbr. grein 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. (Hér er átt við skylduvaktir)
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Vaktir skulu vera 4 -12 klst., og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.6 Breytingar frá 2.6.5 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í grein 2.1.2
- 2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana. Með vaktavinnu er einungis átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir. Heimilt er að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag.

Heimilt er með samþykki starfsmanns að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. 1.3, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til yfirmanns fyrir 1. desember næst á undan.

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

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

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

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv.gr. 1.2.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.2.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá og felldur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

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

---

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

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

---

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

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

---

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11.30 - 13.30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi milli Félagsbústaða h.f. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

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

---

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

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

---

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

#### **3.4 Fæði og mótuneyti**

---

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

---

3.4.2 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. gr. 3.4.1 skulu fá það bætt með fæðispeningum, krónur 278 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverðs **með vísitölu febrúarmánaðar 2001 sem grunnvísitölu.**

- a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi.
- c) Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

---

## 4 Um orlof

### 4.1 Lengd orlofs

---

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

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

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

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

### 4.2. Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

---

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

- 4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Orlofsuppbót skal vera:

Á árinu 2016 kr. 42.000

Á árinu 2016 kr. 44.500

Á árinu 2017 kr. 46.500

Á árinu 2018 kr. 48.000

### 4.3 Orlofsárið

---

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

---

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

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

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

### 4.5 Ákvörðun orlofs

---

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

---

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

#### **4.7 Frestun orlofs**

---

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

---

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi látins starfsmanns áunninn orlofsrétt.

#### **4.9 Orlofssjóður**

---

- 4.9.1 Félagsbústaðir skulu greiða sérstakt gjald er nemi 0,5 % af heildarlaunum starfsmanns í orlofsheimilásjóð stéttarfélagsins

## **5 Ferðir og gisting**

### **5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi**

---

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Félagsbústaða h.f. skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

### **5.2 Dagpeningar innanlands**

---

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands fylgi gr. 5.8.

### **5.3 Greiðsluháttur**

---

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

### **5.4 Akstur til og frá vinnu**

---

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

### **5.5 Fargjöld erlendis**

---

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

### **5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis**

---

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

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

---

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

## **5.8 Meðferð dagpeninga**

---

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



## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

### **6.1 Réttur starfsmanna**

---

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

### **6.2 Um vinnustaði**

---

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

### **6.3 Lyf og sjúkragögn**

---

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

### **6.4 Öryggiseftirlit**

---

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

### **6.5 Slyshætta**

---

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

### **6.6 Læknisskoðun**

---

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

## 7 Tryggingar

### 7.1 Slysstryggingar

---

7.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl. 1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

Þessar sérstöku reglur gilda einnig fyrir starfsmenn Félagsbústaða hf.

#### 7.1.1 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 831.245 kr.

vegna slyss í starfi 831.245 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 2.546.294 kr.

vegna slyss í starfi 6.086.715 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 3.483.290 kr.

vegna slyss í starfi 9.933.212 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

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

vegna slyss utan starfs 831.245 kr.

vegna slyss í starfi 1.986.414 kr.

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

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

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

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

- 7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:  
vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.  
vegna slyss í starfi 17.665.648 kr.

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

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í apríl 2011, 374,1 stig
- 7.1.5 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins

## **7.2 Farangurstrygging**

---

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

## **7.3 Persónulegir munir**

---

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

## **7.4 Slyss á vinnustað**

---

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

## **8 Verkfæri og hlífðarföt**

### **8.1 Verkfæri**

---

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

### **8.2 Einkennis- og hlífðarföt**

---

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

## **9 Aðbúnaður og hollustuhættir**

### **9.1 Réttur starfsmanna**

---

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

### **9.2 Um vinnustaði**

---

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

### **9.3 Lyf og sjúkragögn**

---

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

### **9.4 Öryggiseftirlit**

---

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

### **9.5 Slyshætta**

---

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

### **9.6 Læknisskoðun / veikindi**

---

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

## **10 Fræðslumál**

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

---

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

### **10.2 Starfsmenntunarsjóður**

---

- 10.2.1 Félagsbústaðir h.f. skulu greiða 0,22% af heildarlaunum í sérstakan sjóð, Starfsmenntunarsjóð. Fé úr þessum sjóði skal úthluta til starfsmanna til starfsmenntunar og til kaupa á nýjum búnaði í því sambandi. Sérstök nefnd skipuð einum fulltrúa Félagsbústaða h.f. og einum fulltrúa starfsmanna annast úthlutun fjárens eftir reglum sem nefndin setur. Hækkun framlags til starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs um 0,1% kemur til framkvæmda þann 1. febrúar 2014.

### **10.3 Launuð námsleyfi**

---

- 10.3.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá Félagsbústöðum/Reykjavíkurborg samfelt í 2 ár eiga kost á því að sækja um launuð námsleyfi til að stunda skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 10.3.2. Leyfi skv framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá Félagsbústöðum.
- 10.3.2 Umsókn um námsleyfi berist yfirmanni viðkomandi stofnunar sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar ákvörðun skal hafa eftirfarandi viðmið: Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð. Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði. Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði. Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði. Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði. Dreifa má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu. 45 Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.
- 10.3.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af Félagsbústöðum hf.
- 10.3.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað stofnunar vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá Félagsbústöðum hf. í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 10.3.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ofangreindra ákvæða skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

## 11 Um veikindaforföll

### 11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 11.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 11.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 11.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

**Þegar metinn en veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Félagsbústöðum h.f. einnig telja þjónustualdur hjá Reykjavíkurborg.**

- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.3-11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

### 11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

- 11.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.7 - 11.2.8.

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

- 11.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- |                         |          |
|-------------------------|----------|
| Á 1. mánuði í starfi    | 2 dagar  |
| Á 2. mánuði í starfi    | 4 dagar  |
| Á 3. mánuði í starfi    | 6 dagar  |
| Eftir 3 mánuði í starfi | 14 dagar |
| Eftir 6 mánuði í starfi | 30 dagar |
- 11.2.2.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8.
- 11.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 11.2.3 Réttur 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.
- 11.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 11.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé og fyrirtækjum í meirihluta eigu Reykjavíkurborgar. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur, samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafisamfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira..
- 11.2.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 11.2.7 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 11.2.8 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.7.
- 11.2.9 Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.7



Þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 11.2.10 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.11 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.12 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **11.3 Starfhæfnisvottorð**

---

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

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

---

- 11.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

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

---

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1-11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.7 í 3 mánuði.
- 11.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

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

gr. 11.5.1 og 11.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.1-11.2.12 var tæmdur.

## **11.6 Skráning veikindadaga**

---

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

## **11.7 Veikindi og slysaföll í fæðingarorlofi**

---

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

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

---

11.8.1 Foreldri/forráðarmaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, maka og foreldra enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **11.9 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

11.9.1 Gildissvið

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

## **11.10 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

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

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

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

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

## 11.11 Um Styrktarsjóð BSRB

---

11.11.1 Félagsbústaðir greiðir sérstakt gjald 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 löggiltum endurskoðanda.

### 11.11.2 Löggjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð

Löggjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Löggjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

### 11.12 Tæknifrjövgun

11.12.1 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjövgunar 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.

#### ***VIRK- Starfsendurhæfingarsjóður***

*Félagsbústaðir hf. greiða 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 heilsuþrests 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.*

## **12 Ráðningarsamningar**

### **12.1**

---

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

## 13 Starfsuppsögn

### 13.1

---

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

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

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

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

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

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

## **14 Trúnaðarmenn**

### **14.1 Um trúnaðarmenn**

---

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

### **14.2 Hlutverk trúnaðarmanna**

---

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

### **14.3 Tími til trúnaðarstarfa**

---

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

### **14.4 Aðgangur að gögnum**

---

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

### **14.5 Aðstaða**

---

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

### **14.6 Fundir**

---

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

### **14.7 Námskeið**

---

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

## 15 Ýmis ákvæði

### 15.1

---

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

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

## 16 Gildistími

### 16.1 Gildistími og forsendur

---

- 16.1.1 Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til efnislegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman. Forsendunefnd skal skipuð fulltrúum ASÍ, BSRB, BHM og KÍ, einum frá hverju bandalagi og fjórum fulltrúum Reykjavíkurborgar. Nefndin hefur það hlutverk að meta breytingar á forsendum og reyna til hins ítrasta að ná samkomulagi um viðbrögð við þeim. Ef útséð er um að nefndin nái samkomulagi um viðbrögð, getur hvor aðili um sig sagt samningnum lausum. Fyrirvari – Aðilar eru sammála um að þörf sé á endurskoðun launaröðunar. Sú endurskoðun skal fara fram fyrir 30. september 2011 – ellegar fellur samningur þessi úr gildi 30. september 2011.
- 16.1.2 Samningur þessi gildir til 31. mars 2019 og rennur þá út án frekari fyrirvara.
- 16.1.3 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 29. júní 2016 skoðast samningurinn samþykktur. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá Félagsbústöðum hf.

Reykjavík, 22. jún. 2016

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

F. h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar.  
Með fyrirvara um samþykki félagsmanna í  
allsherjaratkvæðagreiðslu



## Viðræðuáætlun

Aðilar eru sammála um að í kjölfar gildistöku samnings þessa vegna þess kjarasamnings sem framlengdur er og gildir til 30. apríl 2016 með það fyrir augum að ljúka gerð nýs kjarasamnings fyrir þann tíma.

Aðilar eru sammála að ræða áfram eftirfarandi þætti í þessum viðræðum:

Unnið verði að hönnun á nýrri launatöflu sem taki gildi í næstu samningum þar sem launaflokkar verða tengdir við starfslýsingar og starfsreynslu.

## Nýjar bókanir

Bókun 1 - Unnið verði að hönnun á nýrri launatöflu sem taki gildi í júní 2017 þar sem launaflokkar verða tengdir við starfslýsingar og starfsreynslu.

Bókun 2 - Starfsmenn sem láta af störfum vegna aldurs á samningstímanum og hafa verið í 7 ár eða lengur hjá Félagsbústöðum fá sambærilega eingreiðslu og greidd er út 1.2 2019.

Bókun 3 - Aðilar munu fjalla um og komast að niðurstöðu um sértæk mál Félagsbústaða, s.s.

- Hækkun á líkamsræktarstyrk.
- Bökunardagur - umræðu um hinn óformlega bökunardag sem var felldur niður jólin 2015. Hugsanlega að fá hann aftur eða til vara að fá tryggða lokun fyrirtækisins á aðfanga- og gamlársdag á móti (hálfur dagur hvor).
- Aðilar skoði útfærslu á sveigjanlegum vinnutíma m.a. með því að skoða möguleika á breytingu á formlegum opnunartíma fyrirtækisins. Í því samhengi verði til umræðu möguleg stytting vinnuviku.
- Farið verði yfir reglur um með hvaða hætti matar og kaffitímar séu teknir.

## Eldri bókanir

### Bókun 1

Leiðbeinandi reglur

Félagsbústaðir h.f. munu fylgjast með leiðbeiningum sem Reykjavíkurborg mun senda stjórnendum um viðeigandi viðbrögð þegar upp koma óviðráðanlegar aðstæður vegna brýnna fjölskylduáðstæðna 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 Félagsbústaða.

### Bókun 2

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, bættu 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.

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**

##### Slysatryggingar

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna.

Félagsbústaðir hf. munu skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. október þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.5.1 um skaðabótakröfur.

## Fylgiskjal 1

Lfl.	Byrjun	3. mán	1. ár
252	318.101	325.890	334.622
253	323.783	331.787	340.754
254	329.623	337.839	347.049
255	335.620	344.056	353.516
256	341.776	350.441	360.156
257	348.098	356.999	367.159
258	354.594	363.768	374.645
259	361.263	371.002	382.748
260	368.347	378.895	391.071
261	375.372	386.505	399.048
262	382.893	394.304	407.443
263	390.602	402.477	416.252
264	398.551	410.985	425.382
265	406.932	419.982	434.739
266	415.712	429.204	444.330
267	424.827	438.656	454.162
268	434.169	448.346	464.240
269	443.749	458.278	474.568
270	453.566	468.459	485.154
271	463.627	478.893	496.007
272	473.940	489.588	507.131
273	484.512	500.551	518.531
274	495.349	511.788	530.218
275	506.454	523.305	542.197
276	517.839	535.111	554.474
277	529.508	547.211	567.060
278	541.470	559.616	579.957
279	553.236	571.819	592.653
280	565.051	584.057	605.378
281	576.866	596.316	618.127
282	588.682	608.584	630.886
283	600.494	620.849	643.642
284	612.581	633.385	656.692
285	624.933	646.195	670.001