

# **KJARASAMNINGUR**

**SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA**  
f.h. Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins

og

**STARFSMANNAFÉLAGS REYKJAVÍKURBORGAR**

**GILDISTÍMI**

1. maí 2011 til 30. september 2014.

## EFNISYFIRLIT

<b>1</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>4</b>
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN .....	4
1.2	LAUNAPREP .....	4
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA .....	5
1.4	TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP .....	5
1.5	YFIRVINNUKAUP .....	5
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	6
1.7	DESEMBERUPPBÓT.....	6
1.8	ORLOFSUPPBÓT .....	7
1.9	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM .....	7
<b>2</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>8</b>
2.1	ALMENNT.....	8
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI. ....	9
2.3	YFIRVINNA.....	9
2.4	LÁGMARKSHVÍLD .....	10
2.5	BAKVAKTIR .....	12
2.6	VAKTAVINNA .....	13
<b>3</b>	<b>UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>15</b>
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	15
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	15
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM .....	15
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	15
<b>4</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>17</b>
4.1	LENGD ORLOFS .....	17
4.2	ORLOFSLAUN .....	17
4.3	ORLOFSÁRIÐ .....	17
4.4	SUMARORLOFSTÍMI .....	17
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	17
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	18
4.7	FRESTUN ORLOFS .....	18
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	18
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>19</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	19
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS .....	19
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR .....	19
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS .....	19
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS .....	19
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. ....	19
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	19
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>21</b>
6.1	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA .....	21
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN .....	21
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT .....	21
6.4	SLYSAHÆTTA.....	21
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	21
6.6	LÆKNISSKOÐUN.....	21
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b> .....	<b>22</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	22

7.2	FARANGURSTRYGGING .....	23
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM .....	24
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA .....	24
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG FATNAÐUR.....</b>	<b>25</b>
8.1	VERKFÆRI.....	25
8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT .....	25
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR .....</b>	<b>26</b>
9.1	STAÐGENGLAR .....	26
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF .....	26
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR.....	26
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL.....</b>	<b>27</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR.....	27
10.2	SÍMENNTUN.....	27
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI .....	28
<b>11</b>	<b>ÝMIS ATRIÐI.....</b>	<b>29</b>
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR .....	29
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA.....	31
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN .....	31
11.4	FRÁFALL.....	31
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA .....</b>	<b>32</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	32
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....	32
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ .....	34
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	34
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS .....	34
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA .....	35
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM .....	35
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA .....	35
12.9	SAMRÁÐSNEFND.....	35
<b>13</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....</b>	<b>37</b>
13.1	LAUNASEÐILL .....	37
13.2	FÉLAGSGJÖLD.....	37
13.3	ORLOFSSJÓÐUR .....	37
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR .....	37
13.5	VÍSINDASJÓÐUR.....	37
13.6	MANNAUÐSSJÓÐUR .....	37
13.7	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	37
13.8	STYRKARSJÓÐUR BSRB .....	38
13.9	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR .....	38
<b>14</b>	<b>GILDISTÍMI.....</b>	<b>39</b>
14.1	GILDISSTÍMI .....	39
14.2	SAMNINGSFORSENDUR .....	39
<b>BÓKANIR</b>	<b>40</b>	
<b>FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR .....</b>	<b>41</b>	
FYLGISKJAL 1 – LAUNATÖFLUR.....	41	
VIÐAUKI I - SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN .....	54	

## 1 UM KAUP

### 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera skv. launatöflum í fylgiskjali I samkvæmt nánari ákvæðum samnings þessa

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 28. febrúar 2014.

Launatafla IV, gildistími: 1. mars 2014 – 30. september 2014

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfellt í eitt ár getur óskað eftir fyrirfram greiðslu launa.

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkanir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

### 1.2 LAUNAPREP

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launaprep eftir lífaldri starfsmanna sem hér segir:

1. prep byrjunarlaun
2. prep frá 20 ára aldri
3. prep frá 25 ára aldri
4. prep frá 31 árs aldri
5. prep frá 36 ára aldri

### 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

#### 1.3.1 Röðun starfsheita í launaflokka:

Starfsheiti	Lfl.
Sumarafleysing í fjármáladeild	130
Bókari	152
Launafulltrúi/gjaldkeri	152
Innheimtufulltrúi	152
Ritari á forvarnasviði	152
Fjármálastjóri	171
Skrifstofustjóri	171
Framkvæmdastjóri SHS fasteigna	171

#### 1.3.2 Við röðun starfa í launaflokka er að megin stefnu miðað við:

Núverandi röðun.

Kjör launþega er vinna við sambærileg störf samkvæmt öðrum kjarasamningum.

Kröfur sem gerðar eru til menntunar, ábyrgðar og sérhæfni starfsmanna.

Enginn starfsmaður skal lækka í launum frá því sem nú er.

### 1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

#### 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaprep.

*Pegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna*

#### 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

### 1.5 YFIRVINNUKAUP

#### 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.

#### 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er

starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.

- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

## 1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

## 1.7 DESEMBERUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (persónuuppbót) 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 5. þrepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi desemberuppbót (persónuuppbót).

Tímavinnufólk fær greidda desemberuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

- 1.7.2. Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama

regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

- 1.7.3 Framangreind desemberuppbót (persónuuppbót) er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## 1.8 ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 36.000.

Á árinu 2012 kr. 37.000.

Á árinu 2013 kr. 38.000.

Á árinu 2014 kr. 39.000.

Hinn 1. maí 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.

Tímavinnufólk fær greidda orlofsuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

- 1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

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

## 1.9 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.9.1 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 mánuðunum mars-maí.

Starfsmenn sem hófu störf eða létu af störfum á tímabilinu 1. mars til 15. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. ágúst 2011.

- 1.9.2 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.

## 2 UM VINNUTÍMA

### 2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
- Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 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. 12:00
  15. Jóladagur.
  16. Annar í jólum.
  17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.



- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
  2. Föstudagurinn langi.
  3. Páskadagur.
  4. 1. maí.
  5. Hvítasunnudagur.
  6. 17. júní.
  7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
  8. Jóladaur.
  9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

## 2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá 2.5.).
- 2.2.3 Afbriðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

*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. gr.2.1.2, 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 sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. 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 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

*Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin reglu um greiðslu fyrir útkall, enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns. Ákvæði greina 2.6.10 og 3.2 eiga ekki við um þessa fundi, enda standi þeir ekki lengur en tvær klukkustundir og ekki lengur en til kl. 19.*

- 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 segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

*Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í fríi, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.*

## 2.4 LÁGMARKSHVÍLD

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

ræða, t.d. aukavakt í vaktfrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudags.

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

#### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

##### 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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. lágmarkshvöld 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 hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

##### 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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 almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

##### 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

#### 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.

#### 2.4.5 Frítökuréttur

##### 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast

fritökuréttur, 1½ 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 fritökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fynist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 BAKVAKTIR

- 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 fríi 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 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.*
- 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 ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila 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 bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## 2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum 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.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á

sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., 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. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.

*Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.*

2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.

2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

### 3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

#### 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 30 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrir. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, 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 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. 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 greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

#### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem

grunnvísitölu (186,60 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda að aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4

Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- 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.

Vinnuveitanda er heimilt að ákvarða hærri fjárhæð fæðispeninga en grein þessi segir til um.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matar- og drykkjavöruliðar (01) í vísitölu neysluverð með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig).



## 4 UM ORLOF

### 4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

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

### 4.2 ORLOFSLAUN

- 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 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 107. launaflokki 3. þrepi.

### 4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um  $\frac{1}{4}$ . Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, samkvæmt beiðni stofnunar.

### 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í

síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

*Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarféлага að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef sérstakar rekstrarástæður gera það brýnt.“*

#### **4.6 VEIKINDI Í ORLOFI**

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

#### **4.7 FRESTUN ORLOFS**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### **4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR**

- 4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

## 5 FERÐIR OG GISTING

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar 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 heimilis 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 um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

### 5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins..

### 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

- 5.3.1 Fyrir fram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

### 5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

### 5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins..
- 5.5.2 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.

### 5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

### 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

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

a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.

b. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.7.2 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. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

### 6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

- 6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna

### 6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

- 6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

### 6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

### 6.4 SLYSAHÆTTA

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

### 6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

- 6.5.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

### 6.6 LÆKNISSKOÐUN

- 6.7.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji trúnaðarlæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## 7 TRYGGINGAR

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur verða

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.132.128.
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, kr. 7.063.319.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.705.372.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.186.202. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 17.228.234, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,5 stig í nóvember 2010.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir

störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakafans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er stofnunin kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

## 7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum stofnunarinnar skal skaðinn bættur af stofnuninni í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna stofnunarinnar, er þeir ferðast á vegum hennar. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjárnir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 479.146 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.983. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningaáðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu stofnunarinnar.
- 7.2.9 Launadeild stofnunarinnar sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast stofnunin kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af stofnuninni, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal stofnunin tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu stofnunin og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

### 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. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

### 7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 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.



## 8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

### 8.1 VERKFÆRI

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri 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 hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er á valdi stofnunar hvort að fatnaður sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum, sem settar eru af viðkomandi stofnun, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- Þegar um er að ræða vinnu, þar sem fataslit er óvenju mikið, störf sérstaklega óhreinleg eða hætt er við slysskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishjálma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað og annað, sem nauðsynlegt telst í þessu skyni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. 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 greiðslur 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 Heimilt er að setja nánari reglur um einkennis eða hlífðarbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

---

## 9 AFLEYSINGAR

---

### 9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

### 9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

### 9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

*Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launaprep, viðbót vegna menntunar o.þ.h. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.*

## 10 FRÆÐSLUMÁL

### 10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

*Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.*

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

### 10.2 SÍMENNTUN

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.1.2 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

*Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.*

*Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.*

- 10.2.2 Launaflokkar vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá launaflokkahækkun vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

1 launaflokk eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 5 ára starfi hjá sveitarfélögum.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 9 ára starfi hjá sveitarfélögum.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 15 ára starfi hjá sveitarfélögum.

Heimilt er að meta starfsreynslu, allt að 5 árum, vegna starfa hjá öðrum aðilum sem eru sambærileg því starfi sem viðkomandi starfsmaður gegnir hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins.

*Við mat á starfsreynslu úr sambærilegum störfum ber að gæta jafnræðis milli starfa og starfsmanna. Ágreiningsmálum vegna mats á starfsreynslu má vísa til samstarfsnefndar aðila.*

Forsenda framangreinda launaflokkahækkana er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi

framangreinda launaflokka er að stofnunin hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunarinnar.

### 10.3 LAUNAD NÁMSLEYFI

10.3.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins samfelt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám. Leyfi skv framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá stofnuninni.

Umsókn um námsleyfi berist yfirmanni stofnunarinnar sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar ákvörðun skal hafa eftirfarandi viðmið:

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

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

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

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

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

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

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

Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi.

Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað stofnunar vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá stofnuninni í allt að 12 mánuði að námi loknu.

Verði ágreiningur um framkvæmd ofangreindra ákvæða skal leggja hann undir starfskjaranefnd.

## 11 ÝMIS ATRIÐI

### 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

#### 11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

"Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu stofnunarinnar skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu stofnunarinnar er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi hjá stofnuninni, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

#### 11.1.2. Um auglýsingu starfa fer að lögum.

#### 11.1.3 Ráðning

##### 11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun.

##### 11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

*Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi*

##### 11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

## 11.1.3.4 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi.

*Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingum menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.*

## 11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

## 11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

## 11.1.6 Uppsagnir

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

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

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

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalega ástæðna.

## 11.1.7 Starfslok

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

## 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 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.

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

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

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

## 11.2 UM SAMSKIPTI AÐILA

11.2.1. Samningsaðilar hvor um sig skipa tvo fulltrúa í samstarfsnefnd og tvo til vara.

Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

## 11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

## 11.4 FRÁFALL

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

## 12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 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.
- 12.1.2 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.
- 12.1.3 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.
- 12.1.4 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.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 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.

### 12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.



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

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

12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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.

12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

12.2.4 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.

12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

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.

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu

starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### 12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

### 12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 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. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 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.

### 12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNSS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

- 12.5.2 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.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 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. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## 12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

- 12.6.1 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.

*Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.*

## 12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

## 12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, 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, 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.

## 12.9 SAMRÁÐSNEFND

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

**Styrktarsjóður BSRB**

Starfsmannafélag Reykjavíkur á aðilda að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2011. Starfsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsuefningar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um sjóðinn er að finna á vefsíðunni:

<http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/>

**VIRK Starfsendurhæfingarsjóður**

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 heilsuþrestra og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónust ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

## 13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

### 13.1 LAUNASEÐILL

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

### 13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Starfsmannafélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

### 13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,30% af öllum launum félaga í orlofssjóð St.Rv.

### 13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna í St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.

### 13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Vísindasjóð háskólamenntaðra starfsmanna í St.Rv. Gjald þetta nemur 1,5% af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna.

### 13.6 MANNAUÐSSJÓÐUR

- 13.6.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald mannauðssjóð starfsmannafélagsins. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins. Fyrirkomulag um skipan og starfsemi mannauðssjóðsins verði ákveðið af samstarfsnefnd aðila fyrir 01.10.2011.

### 13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.7.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%.

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

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

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### **13.8 STYRKTARSJÓÐUR BSRB**

- 13.8.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

### **13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR**

- 13.9.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

---

## 14 GILDISTÍMI

---

### 14.1 GILDISSTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2011 til 30. september 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

### 14.2 SAMNINGSFORSENDUR

- 14.2.1 Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til verulegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman.

Forsendunefndin skal skipuð fulltrúum ASÍ, BHM, BSRB og KÍ, einum frá hverju sambandi/bandalagi og fjórum fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin hefur það hlutverk að meta stöðuna með tilliti til ofangreindra forsenda. Samningurinn heldur gildi sínu út samningstímann, standist forsendur hans.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 25. júlí 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 25. júlí 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík 11. júlí 2011

F.h. Sambands íslenskra  
sveitarfélaga með fyrirvara um  
samþykki stjórnar:

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

## BÓKANIR

### Bókun 1

Aðilar eru sammála um að verði breytingar í starfsumhverfi starfsmanna SHS, sem eru félagsmenn í St.Rv., muni samstarfsnefnd aðila fjalla um málið.

### BÓKUN 2

Samningsaðilar eru sammála um að efla samstarf við viðurkennda fræðsluaðila í framhaldsfræðslu. Í því skyni verður gengið til viðræðna við Fræðslusetrið Starfsmennt um frekara samstarf í formi aukaaðildar til reynslu. Verði af samstarfi við Fræðslusetrið Starfsmennt hefur samstarfsnefnd samningsaðila heimild til að ganga frá samningi um aukaaðild.

Heimilt er að St.Rv. flytji greiðslur vinnuveitenda í fræðslusjóð, mannauðssjóð og/eða orlofssjóð til Fræðslusetursins Starfsmenntar vegna aukaaðildar.

### BÓKUN 3

Aðilar eru sammála um að gefa út leiðbeiningar um skráningu hlutaveikinda fyrir 15. september 2011.



---

## FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

---

### FYLGISKJAL 1 – LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla I, gildistími:	1. júní 2011 – 29. febrúar 2012
Launatafla II, gildistími:	1. mars 2012 – 28. febrúar 2013
Launatafla III, gildistími:	1. mars 2013 – 28. febrúar 2014
Launatafla IV, gildistími:	1. mars 2014 – 30. september 2014

<b>St.Rv. - Skrifstofa SHS</b>					
<b>Gildir frá 1. júní 2011</b>					
	1	2	3	4	5
<b>Lfl.</b>	byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
113	175.411	179.965	184.692	189.590	194.669
114	177.274	181.897	186.694	191.666	196.822
115	179.157	183.850	188.718	193.765	198.999
116	181.060	185.824	190.764	195.887	201.200
117	182.991	187.826	192.841	198.041	203.433
118	184.951	189.859	194.949	200.227	204.750
119	186.941	191.923	197.089	202.446	207.051
120	188.961	194.017	199.261	204.698	208.387
121	191.011	196.143	201.465	206.034	209.807
122	193.091	198.300	203.703	208.354	212.214
123	195.203	200.490	205.024	209.709	212.756
124	197.347	202.713	207.329	211.150	215.235
125	199.522	204.970	208.668	212.676	216.851
126	201.731	206.310	210.093	214.139	218.404
127	203.972	208.634	212.504	216.638	219.996
128	205.297	209.993	213.050	217.275	221.627
129	207.606	211.438	215.533	219.851	223.298
130	208.950	212.968	217.154	220.464	225.108
131	210.379	214.435	218.712	223.117	226.959
132	212.794	216.940	220.309	224.810	228.752
133	213.345	217.581	221.944	225.743	230.586
134	215.833	220.161	223.620	228.517	233.463
135	216.458	220.779	225.435	229.333	236.383
136	219.020	222.437	227.291	232.191	239.347
137	220.622	225.134	229.088	235.092	242.355
138	222.262	226.073	230.928	238.036	245.408
139	223.942	228.852	233.810	241.025	248.507
140	225.762	229.672	236.735	244.058	251.653
141	227.623	232.535	239.704	247.137	254.846
142	229.425	235.441	242.717	250.262	258.086
143	231.270	238.391	245.776	253.434	261.376
144	234.157	241.385	248.881	256.654	264.714
145	237.087	244.424	252.032	259.921	268.103
146	240.061	247.508	255.230	263.238	271.542
147	243.080	250.639	258.477	266.605	275.034
148	246.145	253.816	261.772	270.022	278.577
149	249.255	257.042	265.117	273.490	282.174
150	252.412	260.315	268.511	277.011	285.824
151	255.616	263.638	271.957	280.584	289.530
152	258.868	267.010	275.454	284.211	293.291

153	262.169	270.434	279.004	287.892	297.108
154	265.520	273.908	282.607	291.628	301.264
155	268.920	277.435	286.264	295.466	304.322
156	272.372	281.014	289.976	299.479	307.441
157	275.876	284.648	293.744	303.552	311.665
158	279.432	288.335	297.568	306.644	314.909
159	283.041	292.078	301.751	309.797	318.218
160	286.705	295.942	304.816	313.014	321.592
161	290.424	299.962	307.942	316.294	324.512
162	294.198	303.000	312.173	319.640	329.062
163	298.185	307.142	315.426	324.030	333.680
164	302.239	310.303	318.742	327.050	338.368
165	305.311	313.527	322.125	331.639	343.126
166	308.444	316.815	325.052	336.296	347.956
167	311.641	320.168	329.610	341.023	352.858
168	315.943	324.566	334.237	345.821	357.833
169	319.268	327.595	338.933	350.690	362.883
170	322.658	332.191	343.699	355.633	368.009
171	325.593	336.857	348.538	360.650	373.211
172	330.159	341.592	353.448	365.743	378.492
173	334.794	346.399	358.432	370.911	383.852
174	339.499	351.277	363.491	376.158	389.292
175	344.274	356.229	368.626	381.483	394.814
176	349.116	361.250	373.834	386.883	400.415
177	354.026	366.342	379.115	392.360	406.095
178	359.005	371.506	384.471	397.914	411.855
179	364.054	376.743	389.902	403.547	417.697
180	369.174	382.054	395.410	409.260	423.622
181	374.366	387.440	400.996	415.054	429.631
182	379.631	392.901	406.661	420.930	435.725
183	384.971	398.439	412.406	426.889	441.906
184	390.386	404.056	418.232	432.932	448.174
185	395.877	409.752	424.140	439.061	454.531
186	401.445	415.528	430.132	445.276	460.978
187	407.091	421.385	436.208	451.579	467.517
188	412.817	427.325	442.370	457.972	474.149
189	418.623	433.349	448.619	464.455	480.875
190	424.511	439.458	454.957	471.030	487.696
191	430.482	445.653	461.384	477.698	494.614
192	436.537	451.935	467.902	484.460	501.630
193	442.677	458.306	474.512	491.318	508.745
194	448.903	464.766	481.215	498.273	515.961
195	455.217	471.317	488.013	505.327	523.280
196	461.620	477.961	494.907	512.480	530.702
197	468.113	484.698	501.898	519.735	538.230
198	474.697	491.530	508.988	527.092	545.865

<b>199</b>	481.374	498.459	516.178	534.554	553.608
<b>200</b>	488.145	505.485	523.470	542.121	561.461
<b>201</b>	495.011	512.610	530.865	549.795	569.425
<b>202</b>	501.973	519.836	538.364	557.578	577.502
<b>203</b>	509.033	527.164	545.969	565.471	585.694
<b>204</b>	516.193	534.595	553.682	573.476	594.002
<b>205</b>	523.453	542.131	561.504	581.594	602.428

**St.Rv. - Skrifstofa SHS****Gildir frá 1. mars 2012**

	1	2	3	4	5
Lfl.	byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
113	186.408	190.961	195.688	200.586	205.665
114	188.273	192.896	197.693	202.665	207.821
115	190.157	194.850	199.718	204.765	209.999
116	192.060	196.824	201.764	206.887	212.200
117	193.991	198.826	203.841	209.041	214.433
118	195.951	200.859	205.949	211.227	215.750
119	197.941	202.923	208.089	213.446	218.051
120	199.961	205.017	210.261	215.698	219.387
121	202.011	207.143	212.465	217.034	220.807
122	204.091	209.300	214.703	219.354	223.214
123	206.203	211.490	216.024	220.709	223.756
124	208.347	213.713	218.329	222.150	226.235
125	210.522	215.970	219.668	223.676	227.851
126	212.731	217.310	221.093	225.139	229.404
127	214.972	219.634	223.504	227.638	230.996
128	216.297	220.993	224.050	228.275	232.627
129	218.606	222.438	226.533	230.851	234.298
130	219.950	223.968	228.154	231.464	236.108
131	221.379	225.435	229.712	234.117	237.959
132	223.794	227.940	231.309	235.810	239.752
133	224.345	228.581	232.944	236.743	241.586
134	226.833	231.161	234.620	239.517	244.463
135	227.458	231.779	236.435	240.333	247.383
136	230.020	233.437	238.291	243.191	250.347
137	231.622	236.134	240.088	246.092	253.355
138	233.262	237.073	241.928	249.036	256.408
139	234.942	239.852	244.810	252.025	259.507
140	236.762	240.672	247.735	255.058	262.653
141	238.623	243.535	250.704	258.137	265.846
142	240.425	246.441	253.717	261.262	269.086
143	242.270	249.391	256.776	264.434	272.376
144	245.157	252.385	259.881	267.654	275.714
145	248.087	255.424	263.032	270.921	279.103
146	251.061	258.508	266.230	274.238	282.542
147	254.080	261.639	269.477	277.605	286.034
148	257.145	264.816	272.772	281.022	289.577
149	260.255	268.042	276.117	284.490	293.174
150	263.412	271.315	279.511	288.011	296.824
151	266.616	274.638	282.957	291.584	300.530
152	269.868	278.010	286.454	295.211	304.291
153	273.169	281.434	290.004	298.892	308.108

154	276.520	284.908	293.607	302.628	312.264
155	279.920	288.435	297.264	306.466	315.322
156	283.372	292.014	300.976	310.479	318.441
157	286.876	295.648	304.744	314.552	322.665
158	290.432	299.335	308.568	317.644	325.909
159	294.041	303.078	312.751	320.797	329.356
160	297.705	306.942	315.816	324.014	332.848
161	301.424	310.962	318.942	327.365	335.870
162	305.198	314.000	323.173	330.827	340.579
163	309.185	318.142	326.466	335.318	345.359
164	313.239	321.303	329.898	338.497	350.211
165	316.311	324.527	333.399	343.246	355.136
166	319.444	327.904	336.429	348.066	360.134
167	322.641	331.374	341.146	352.958	365.208
168	327.001	335.874	345.935	357.924	370.357
169	330.442	339.061	350.796	362.965	375.584
170	333.951	343.818	355.729	368.081	380.889
171	336.989	348.647	360.736	373.273	386.274
172	341.715	353.548	365.819	378.544	391.739
173	346.512	358.523	370.978	383.893	397.287
174	351.381	363.572	376.214	389.323	402.918
175	356.323	368.697	381.528	394.835	408.633
176	361.335	373.894	386.917	400.425	414.429
177	366.417	379.165	392.382	406.094	420.307
178	371.570	384.510	397.924	411.843	426.269
179	376.796	389.930	403.545	417.674	432.315
180	382.095	395.427	409.245	423.587	438.447
181	387.469	401.001	415.026	429.584	444.666
182	392.919	406.654	420.888	435.666	450.973
183	398.445	412.386	426.833	441.834	457.370
184	404.049	418.199	432.862	448.089	463.857
185	409.732	424.094	438.976	454.433	470.436
186	415.495	430.072	445.177	460.867	477.109
187	421.339	436.134	451.465	467.392	483.876
188	427.265	442.282	457.842	474.009	490.739
189	433.274	448.517	464.309	480.720	497.700
190	439.368	454.839	470.867	487.526	504.759
191	445.547	461.251	477.518	494.428	511.919
192	451.813	467.753	484.263	501.428	519.180
193	458.168	474.347	491.103	508.527	526.544
194	464.612	481.034	498.040	515.727	534.013
195	471.147	487.815	505.075	523.029	541.587
196	477.773	494.691	512.209	530.434	549.269
197	484.493	501.664	519.444	537.944	557.060
198	491.307	508.736	526.781	545.560	564.961
199	498.217	515.907	534.222	553.284	572.974

<b>200</b>	505.224	523.179	541.768	561.117	581.101
<b>201</b>	512.330	530.554	549.420	569.061	589.343
<b>202</b>	519.536	538.033	557.181	577.118	597.702
<b>203</b>	526.843	545.617	565.051	585.289	606.180
<b>204</b>	534.253	553.308	573.032	593.575	614.778
<b>205</b>	541.767	561.108	581.126	601.979	623.498

**St.Rv. - Skrifstofa SHS****Gildir frá 1. mars 2013**

	1	2	3	4	5
Lfl.	byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
113	197.404	201.958	206.685	211.583	216.662
114	199.272	203.895	208.692	213.664	218.820
115	201.157	205.850	210.718	215.765	220.999
116	203.060	207.824	212.764	217.887	223.200
117	204.991	209.826	214.841	220.041	225.433
118	206.951	211.859	216.949	222.227	226.750
119	208.941	213.923	219.089	224.446	229.051
120	210.961	216.017	221.261	226.698	230.387
121	213.011	218.143	223.465	228.034	231.807
122	215.091	220.300	225.703	230.354	234.214
123	217.203	222.490	227.024	231.709	234.756
124	219.347	224.713	229.329	233.150	237.235
125	221.522	226.970	230.668	234.676	238.851
126	223.731	228.310	232.093	236.139	240.404
127	225.972	230.634	234.504	238.638	241.996
128	227.297	231.993	235.050	239.275	243.627
129	229.606	233.438	237.533	241.851	245.298
130	230.950	234.968	239.154	242.464	247.108
131	232.379	236.435	240.712	245.117	248.959
132	234.794	238.940	242.309	246.810	250.752
133	235.345	239.581	243.944	247.743	252.586
134	237.833	242.161	245.620	250.517	255.463
135	238.458	242.779	247.435	251.333	258.383
136	241.020	244.437	249.291	254.191	261.347
137	242.622	247.134	251.088	257.092	264.355
138	244.262	248.073	252.928	260.036	267.408
139	245.942	250.852	255.810	263.025	270.507
140	247.762	251.672	258.735	266.058	273.653
141	249.623	254.535	261.704	269.137	276.846
142	251.425	257.441	264.717	272.262	280.086
143	253.270	260.391	267.776	275.434	283.376
144	256.157	263.385	270.881	278.654	286.714
145	259.087	266.424	274.032	281.921	290.103
146	262.061	269.508	277.230	285.238	293.542
147	265.080	272.639	280.477	288.605	297.034
148	268.145	275.816	283.772	292.022	300.577
149	271.255	279.042	287.117	295.490	304.174
150	274.412	282.315	290.511	299.011	307.824
151	277.616	285.638	293.957	302.584	311.530
152	280.868	289.010	297.454	306.211	315.291
153	284.169	292.434	301.004	309.892	319.108



154	287.520	295.908	304.607	313.628	323.264
155	290.920	299.435	308.264	317.466	326.322
156	294.372	303.014	311.976	321.479	329.441
157	297.876	306.648	315.744	325.552	333.665
158	301.432	310.335	319.568	328.644	336.909
159	305.041	314.078	323.751	331.797	340.356
160	308.705	317.942	326.816	335.014	343.848
161	312.424	321.962	329.942	338.365	346.870
162	316.198	325.000	334.173	341.827	351.648
163	320.185	329.142	337.466	346.318	356.583
164	324.239	332.303	340.898	349.498	361.593
165	327.311	335.527	344.399	354.401	366.677
166	330.444	338.904	347.429	359.378	371.838
167	333.641	342.374	352.234	364.430	377.077
168	338.001	346.874	357.178	369.557	382.394
169	341.442	350.080	362.196	374.761	387.790
170	344.951	354.992	367.290	380.043	393.268
171	347.989	359.978	372.460	385.405	398.828
172	352.821	365.038	377.708	390.846	404.471
173	357.774	370.175	383.034	396.370	410.199
174	362.801	375.388	388.441	401.976	416.013
175	367.904	380.680	393.928	407.667	421.914
176	373.079	386.047	399.493	413.439	427.899
177	378.327	391.489	405.136	419.292	433.969
178	383.648	397.008	410.859	425.228	440.125
179	389.044	402.605	416.663	431.248	446.368
180	394.516	408.281	422.549	437.353	452.700
181	400.065	414.037	428.518	443.545	459.121
182	405.692	419.874	434.571	449.825	465.633
183	411.398	425.793	440.710	456.193	472.238
184	417.185	431.796	446.935	462.652	478.937
185	423.053	437.883	453.248	469.202	485.731
186	429.003	444.056	459.650	475.845	492.621
187	435.037	450.316	466.143	482.582	499.609
188	441.156	456.664	472.728	489.414	506.696
189	447.361	463.102	479.406	496.343	513.883
190	453.653	469.631	486.178	503.370	521.172
191	460.034	476.252	493.046	510.496	528.565
192	466.505	482.966	500.011	517.723	536.063
193	473.067	489.775	507.074	525.053	543.667
194	479.721	496.680	514.237	532.486	551.379
195	486.469	503.682	521.501	540.025	559.200
196	493.311	510.783	528.868	547.670	567.132
197	500.250	517.984	536.339	555.424	575.177
198	507.286	525.286	543.915	563.287	583.336
199	514.421	532.691	551.598	571.262	591.610

<b>200</b>	521.657	540.201	559.390	579.350	600.002
<b>201</b>	528.994	547.816	567.292	587.552	608.513
<b>202</b>	536.435	555.539	575.305	595.870	617.145
<b>203</b>	543.980	563.371	583.432	604.306	625.899
<b>204</b>	551.631	571.313	591.673	612.861	634.777
<b>205</b>	559.390	579.367	600.031	621.538	643.781

**St.Rv. - Skrifstofa SHS****Gildir frá 1. mars 2014**

	1	2	3	4	5
<b>Lfl.</b>	byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
113	201.352	205.998	210.818	215.813	220.995
114	203.257	207.973	212.865	217.936	223.196
115	205.180	209.967	214.932	220.080	225.419
116	207.121	211.980	217.019	222.245	227.664
117	209.091	214.023	219.138	224.442	229.942
118	211.090	216.096	221.288	226.672	231.285
119	213.120	218.201	223.471	228.935	233.632
120	215.180	220.337	225.686	231.232	234.995
121	217.271	222.506	227.934	232.595	236.443
122	219.393	224.706	230.217	234.961	238.898
123	221.547	226.940	231.564	236.343	239.451
124	223.734	229.207	233.916	237.813	241.980
125	225.952	231.509	235.281	239.370	243.628
126	228.206	232.876	236.735	240.862	245.212
127	230.491	235.247	239.194	243.411	246.836
128	231.843	236.633	239.751	244.061	248.500
129	234.198	238.107	242.284	246.688	250.204
130	235.569	239.667	243.937	247.313	252.050
131	237.027	241.164	245.526	250.019	253.938
132	239.490	243.719	247.155	251.746	255.947
133	240.052	244.373	248.823	252.698	257.638
134	242.590	247.004	250.532	255.527	260.572
135	243.227	247.635	252.384	256.360	263.550
136	245.840	249.326	254.277	259.275	266.573
137	247.474	252.077	256.110	262.234	269.642
138	249.147	253.034	257.986	265.237	272.756
139	250.861	255.869	260.926	268.285	275.917
140	252.717	256.706	263.909	271.379	279.126
141	254.615	259.626	266.938	274.520	282.383
142	251.454	262.590	270.012	277.707	285.688
143	258.335	265.599	273.132	280.943	289.043
144	261.280	268.653	276.298	284.227	292.449
145	264.269	271.752	279.512	287.560	295.905
146	267.303	274.898	282.775	290.943	299.413
147	270.382	278.092	286.086	294.377	302.974
148	273.507	281.333	289.447	297.862	306.589
149	276.680	284.622	292.859	301.400	310.257
150	279.900	287.961	296.321	304.991	313.981
151	283.168	291.351	299.836	308.635	317.760
152	286.485	294.791	303.403	312.335	321.597
153	289.852	298.282	307.024	316.090	325.490

154	293.270	301.826	310.699	319.901	329.730
155	296.739	305.423	314.430	323.815	332.848
156	300.260	309.075	318.216	327.908	336.030
157	303.833	312.780	322.059	332.063	340.338
158	307.460	316.542	325.959	335.216	343.647
159	311.142	320.360	330.226	338.433	347.163
160	314.879	324.301	333.352	341.714	350.725
161	318.672	328.402	336.541	345.132	353.807
162	322.522	331.500	340.857	348.664	358.681
163	326.589	335.724	344.215	353.244	363.715
164	330.724	338.949	347.716	356.488	368.825
165	333.857	342.238	351.287	361.489	374.011
166	337.053	345.682	354.377	366.566	379.275
167	340.314	349.222	359.278	371.718	384.618
168	344.761	353.811	364.322	376.948	390.042
169	348.271	357.082	369.440	382.256	395.546
170	351.850	362.092	374.636	387.644	401.133
171	354.948	367.177	379.909	393.113	406.804
172	359.877	372.339	385.262	398.663	412.560
173	364.929	377.578	390.695	404.297	418.403
174	370.057	382.896	396.209	410.016	424.333
175	375.262	388.293	401.807	415.820	430.352
176	380.540	393.766	407.484	421.706	436.456
177	385.892	399.316	413.241	427.675	442.647
178	391.320	404.944	419.080	433.729	448.926
179	396.824	410.652	425.001	439.869	455.294
180	402.405	416.440	431.006	446.096	461.752
181	408.065	422.310	437.096	452.411	468.302
182	413.805	428.263	443.272	458.815	474.945
183	419.625	434.299	449.535	465.310	481.682
184	425.527	440.421	455.886	471.897	488.514
185	431.512	446.629	462.327	478.577	495.443
186	437.581	452.924	468.859	485.352	502.471
187	443.736	459.308	475.483	492.222	509.598
188	449.977	465.782	482.201	499.190	516.826
189	456.306	472.347	489.014	506.256	524.157
190	462.724	479.005	495.923	513.422	531.592
191	469.232	485.757	502.930	520.690	539.132
192	475.832	492.604	510.036	528.061	546.779
193	482.525	499.547	517.242	535.536	554.535
194	489.312	506.588	524.550	543.117	562.401
195	496.194	513.728	531.961	550.805	570.378
196	503.173	520.969	539.477	558.602	578.469
197	510.250	528.312	547.099	566.509	586.674
198	517.427	535.759	554.829	574.528	594.996
199	524.705	543.311	562.668	582.661	603.436

<b>200</b>	532.085	550.969	570.618	590.909	611.996
<b>201</b>	539.569	558.735	578.680	599.274	620.677
<b>202</b>	547.158	566.610	586.856	607.757	629.481
<b>203</b>	554.854	574.596	595.148	616.360	638.410
<b>204</b>	562.658	582.695	603.557	625.085	647.466
<b>205</b>	570.572	590.908	612.085	633.933	656.650

**VIÐAUKI I - SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN**

Samþykkt á fundi Launanevndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

**1. grein** Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:

- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
- 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

**2. grein** Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðurnefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutíma-kerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

**3. grein** Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

*Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. gr. samkomulags um trúnaðarmenn (3x5 dagalotur), sbr. bókun 3 með kjarasamningi aðila undirrituðum 22. desember 2008.*

[4. grein]<sup>1</sup>

**5. grein** Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

<sup>1</sup> Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 22. desember 2008, sjá skýringarkassann.