

**Reykjavíkurborg**  
annars vegar  
og  
**Læknafélag Íslands**  
hins vegar

gera með sér svofellt

**samkomulag**

um breytingu og framlengingu á kjarasamningi aðila

**1. grein**

**Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. september 2008 til 31. mars 2009 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. grein**

**Laun**

Frá og með 1. september 2008 hækkar launatafla skv. grein 1.1.1 og verður sem hér segir:

Launaflokkur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
100	303.350			
200	332.555	343.484	354.796	366.503
300	476.239	494.472	513.434	533.157
400				632.755

**3. grein**

**Launþrep**

Eftirfarandi greinar breytast sem hér segir

1.2.1 Við ákvörðun starfsaldurs kandidats skal miða við upphaf starfs.

Við ákvörðun starfsaldurs læknis með lækningaleyfi, skal miða við störf sem læknir frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann hefur lagt inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi í heilbrigðisráðuneytinu. Hafi læknir með lækningaleyfi lokið BS- eða MS-gráðu í læknisfræði skal hún metin til jafns við eitt ár í starfsaldri.

1. þrep: byrjunarlaun.
2. þrep: eftir 6 mánaða starfsaldur.
3. þrep: eftir 2 ára starfsaldur.
4. þrep: eftir 3 ára starfsaldur.

#### **4. grein**

##### **Tímakaup í yfirvinnu**

Eftirfarandi greinar breytast sem hér segir:

1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu er:

- a) fyrir kandidat kr. 2.943,-
- b) fyrir lækni með lækningaleyfi eða lækni í skipulögðu sérnámi eða námsstöðu kr. 3.598,-
- c) fyrir lækni með sérfræðileyfi kr. 4.544,-

1.5.2 Tímakaup fyrir yfirvinnu á stórhátíðardögum skv. grein 2.2.3

- a) fyrir kandidat kr. 3.895,-
- b) fyrir lækni með lækningaleyfi, eða lækni í skipulögðu sérnámi eða námsstöðu kr. 4.765,-
- c) fyrir lækni með sérfræðileyfi kr. 6.017,-

#### **5. grein**

##### **Desemberuppbót**

Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2008 kr. 44.100,-

#### **6. grein**

##### **Ávinnsluréttur**

Grein 12.2.5 um mat á ávinnslu veikindaréttar breytist og verður sem hér segir:

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 til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um

kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar að auki skal sérfræðingi reiknaður til viðbótar sá tími sem það tekur læknir að jafnaði að afla sér sérfræðiviðurkenningar erlendis, þó aldrei meira en tíu ár. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur skv. þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira

## **7. grein**

### **Veikindi barna**

Grein 12.8.1 um veikindi barna yngri en 13 ára verður sem hér segir:

Annað foreldri/forsjáraðili 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 vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **8. grein**

### **Gildistími**

Samningur þessi gildir frá 1. september 2008 til 31. mars 2009 en fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt og tilkynna niðurstöðu til gagnaðila fyrir 13. desember 2008.

Reykjavík, 30. nóvember 2008

f.h. Reykjavíkurborgar  
með fyrirvara um samþykki borgarráðs  
félagsmanna

f.h. Læknafélags Íslands  
með fyrirvara um samþykki

**Bókanir**  
með samkomulagi  
Reykjavíkurborgar  
og  
Læknafélags Íslands  
undirrituðu 30. nóvember 2008

**Bókun 1**  
**Endurhæfingarsjóður**

Samningsaðilar á almenna vinnumarkaðinum gerðu samkomulag í febrúar s.l. um að hefja á árinu 2008 þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu með því að stofna Endurhæfingarsjóð. Hann á að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist. Reykjavíkurborg hefur ekki haft aðkomu að þessum viðræðum en mun leita eftir viðræðum við hlutaðeigandi aðila um aðild að sjóðnum. Frá og með 1. nóvember 2008 mun Reykjavíkurborg greiða 0.13% af heildarlaunum inn á sérstakan biðreikning í vörslu Reykjavíkurborgar. Reykjavíkurborg mun hefja greiðslur í sjóðinn þegar formleg aðild borgarinnar hefur verið staðfest.

**Bókun 2**  
**Gjaldskrá**

Gjaldskrá skv. bókun 1 með kjarasamningi aðila undirrituðum 29. júní 2006 tekur sambærilegum breytingum og 4. grein samkomulags þessa.

KJARASAMNINGUR  
LÆKNAFÉLAGS ÍSLANDS  
ANNARS VEGAR

OG

REYKJAVÍKURBORGAR  
HINS VEGAR

## GILDISTÍMI 1. FEBRÚAR 2006-TIL 30. APRÍL 2008

### EFNISYFIRLIT

1.	Kaup.....	8
1.1	Mánaðarlaun .....	8
1.2	Launaprep.....	8
1.3	Röðun starfa.....	8
1.4	Tímakaup í dagvinnu .....	9
1.5	Tímakaup í yfirvinnu .....	9
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag.....	9
1.7	Desemberuppbót .....	9
2.1	Almennt.....	11
2.2	Frídagar .....	11
2.3	Dagvinna .....	12
2.4	Yfirvinna.....	12
2.5	Hvildartími.....	12
3.	Matar- og kaffitímar.....	14
3.1	Matar- og kaffihlé .....	14
4.	Orlof.....	15
4.1	Lengd orlofs .....	15
4.3	Orlofsárið .....	15
5.	Ferðir og gisting.....	17
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir .....	18
8.	Lífeyrissjóður .....	21
9.	Afleysingar.....	22
10.	Endurmenntun, eftirmenntun .....	23
10.6	Greinargerð og skýrsla .....	23
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	25
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....	25
12.3	Starfshæfnisvottorð.....	27
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa .....	27
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns .....	28
12.6	Skráning veikindadaga.....	28
12.7	Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi .....	28
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	28
12.9	Samráðsnefnd.....	28
12.10.	Ákvæði til bráðabirgða .....	29
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna.....	29
13.1	Gildissvið .....	30
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	30
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna.....	30
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs (eldri gr. 14.1.2 felld brott) .....	31
14.2	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs .....	31
14.3	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	31

14.4	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna.....	31
15.1	Gildissvið.....	32
15.2	Um auglýsingu starfa.....	32
15.3	Ráðning starfsmanna.....	32
15.4	Ráðningarsamningar.....	33
15.5	Fyrirframgreidd laun.....	33
15.6	Vinnutími.....	33
15.7	Breytingar á störfum.....	33
15.8	Önnur störf starfsmanna.....	33
15.9	Áminning.....	34
15.10	Uppsögn.....	34
15.11	Starfslok.....	35
15.12	Sérákvæði.....	35
15.13	Brottfall eldri reglna.....	35
15.14	Samráðsnefnd.....	36
15.15.	Gildistaka.....	36
17.1	Gildistími.....	39
17.2	Samningsforsendur.....	39

## 1. Kaup

---

### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. febrúar 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launaflokkur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
100	256.691	264.391		
200	291.671	301.880	312.446	323.382
300	423.891	440.846	458.479	476.819
400				569.434

1.1.2 Á samningstímanum hækka launagreiðslur skv. gr. sem hér segir:

1. júní 2006	2% í stað viðbótarþátta sbr. 1.3.1-4
1. janúar 2007	2,9%
1. maí 2007	2% í stað viðbótarþátta sbr. 1.3.1-4
1. janúar 2008	2,0%

### 1.2 Launþrep

1.2.1 Við ákvörðun starfsaldurs læknis með lækningaleyfi, skal miða við störf sem lækni frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann hefur lagt inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi í heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytinu. Hafi lækni með lækningaleyfi lokið BS- eða MS-gráðu í læknisfræði skal hún metin til jafns við eitt ár í starfsaldri.

1. þrep:	að	einu ári.
2. þrep:	eftir	1 árs starfsaldur.
3. þrep:	eftir	2 ára starfsaldur.
4. þrep:	eftir	3 ára starfsaldur.

1.2.2 Við ákvörðun starfsaldurs læknis með sérfræðileyfi, skal miða við fyrsta dag næsta mánaðar eftir að hann hefur lagt inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi í heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytinu.

1. þrep:	að	7 ára starfsaldri.
2. þrep:	eftir	7 ára starfsaldur.
3. þrep:	eftir	11 ára starfsaldur.
4. þrep:	eftir	14 ára starfsaldur.

### 1.3 Röðun starfa

1.3.1 Röðun starfa og starfsheiti

Lfl	Starfsheiti	Skilgreining
200	Læknir	Læknir með lækningaleyfi.
300	Læknir með sérfræðileyfi	Læknir sem lokið hefur sérnámi og fengið sérfræðileyfi.
400	Yfirlæknir	Læknir með sérfræðileyfi sem ráðinn er til stjórnunar ásamt áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar

1.3.1.1 Viðbótarþáttur við launaflokk 200

Auk framangreindrar grunnröðunar er heimilt að meta til viðbótar allt að 10 % af lfl. 200 4. þrepi vegna umsjónar, stjórnunar og skipulagningar verkefna eða málaflokka.

1.3.1.2 Viðbótarþættir við launaflokk 300 vegna lækna með sérfræðileyfi á stofnun eru tvenns konar:

Í fyrsta lagi vegna sérstakra verkefna t.d. á sviði stjórnunar og í öðru lagi verkefna sem krefjast þess að læknir vinni eingöngu á viðkomandi stofnun. Meta skal hvora forsendu um sig til hækkunar um allt að 15% af lfl. 300 4. þrepi. Hækkun á grundvelli beggja forsendna getur þó ekki samanlagt orðið hærri en 25%.

1.3.1.3 Viðbótarþættir við launaflokk 400 vegna lækna með sérfræðileyfi á stofnuni eru tvenns konar:

Í fyrsta lagi vegna sérstakra verkefna t.d. á sviði stjórnunar og í öðru lagi verkefna sem krefjast þess að læknir vinni eingöngu á viðkomandi stofnun. Meta skal hvora forsendu um sig til hækkunar um allt að 20% af lfl. 400. Hækkun á grundvelli beggja forsendna getur þó ekki samanlagt orðið hærri en 30%.

1.3.1.4 Doktorspróf

Læknir með sérfræðileyfi sem lokið hefur doktorsprófi eða jafngildu prófi að mati læknadeildar Háskóla Íslands, skal fá sérstakt 4% álag af lfl. 300 4. þrepi

## **1.4 Tímakaup í dagvinnu**

1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum viðkomandi lækni

## **1.5 Tímakaup í yfirvinnu**

1.5.1 Tímakaup fyrir yfirvinnu er:

- a) fyrir lækni með lækningaleyfi kr. 3.078
- b) fyrir lækni með sérfræðileyfi kr. 3.887

1.5.2 Tímakaup fyrir yfirvinnu á stórhátíðardögum skv. gr.

- a) fyrir lækni með lækningaleyfi kr. 4.076
- b) fyrir lækni með sérfræðileyfi kr. 5.147

## **1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag.**

*Um álagsgreiðslur og ákvæði um vinnutíma, sjá bókun 1.*

## **1.7 Desemberuppbót**

1.7.1 Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2006 kr. 40.700  
Á árinu 2007 kr. 41.800

1.7.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til

31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

## **2. Vinnutími**

---

### **2.1 Almennt**

2.1.1 Með vinnutíma er átt við að læknir sé til staðar, til reiðu fyrir vinnuveitanda og inni af hendi starfskyldur sínar.

Vinnutími telst frá því að læknir mætir á fyrirfram ákveðnum vinnustað og þar til hann yfirgefur hann í samræmi við það vinnufyrirkomulag og skráningu vinnutíma sem forráðamaður viðkomandi stofnunar, eða deildar innan stofnunar, hefur ákveðið.

2.1.2 Vinnuskylda. Vinnuskylda læknis í fullu starfi skal vera 40 klukkustundir á viku.

2.1.3 Yfirvinnu- og vaktaskylda. Læknum skal skylt að vinna yfirvinnu og taka vaktir þar sem þess er þörf.

Læknir er þó undanþeginn vaktaskyldu frá 55 ára aldri.

2.1.4 Frávíkshemildir. Heimilt skal að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir (kafla 2), með skriflegu samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka lækna um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.

2.1.5 Samfelldur vinnutími. Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

### **2.2 Frídagar.**

2.2.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Skírdagur
2. Laugardagur fyrir páska
3. Annar í páskum
4. Sumardagurinn fyrsti
5. 1. maí
6. Uppstigningardagur
7. Annar í hvítasunnu
8. Frídagur verslunarmanna
9. Annar í jólum

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jóladaur

## 8. Gamlársdagur eftir kl. 12

### 2.3 Dagvinna

2.3.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

### 2.4 Yfirvinna

2.4.1 Yfirvinna. Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer, utan tilskilins daglegs vinnutíma eða annarrar fyrirfram ákveðinnar vinnutilhögunar, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu, skv. gr. 2.1.2, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.4.2 Útköll. Þegar læknir er kallaður til starfa, sem ekki eru innan fyrirfram ákveðinnar vinnutilhögunar hans, ber honum yfirvinnukaup í a.m.k. 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en í þeim tilvikum greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls og þar til regluleg vinna hefst.

Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00- 08 frá mánudegi til föstudags eða kl. 00-24 á almennum frídögum eða sérstökum frídögum, eða stórhátíðardögum, skv. gr. 2.2.2 og 2.2.3, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst. Ákvæði þessarar málsgreinar taka þó ekki til útkalla sem eru í beinu framhaldi af reglulegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar reglulegu vinnu en um þau tilvik fer eftir hinum almennu reglum.

2.4.3 Hafi læknir verið ráðinn í hlutastarf og þar af leiðandi með skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.2, skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:

2.4.3.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

2.4.3.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur, allt að fullri vinnuskyldu skv. gr. 2.1.2 greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum (aukið hlutfall) og eftir atvikum með álagi, enda hafi honum verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

### 2.5 Hvíldartími

2.5.1 Daglegur hvíldartími. Vinnutíma skal haga þannig, að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags fái læknir a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Heimilt er þó þar sem um fyrirfram ákveðna vinnutilhögun er að ræða að skipuleggja hana með þeim hætti að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

2.5.2 Frávik/frítökuréttur. Við sérstakar aðstæður, þegar almanniheill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má framlengja vinnulotu að upphafi næstu reglulegu dagvinnumarka og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu læknar sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar,

þannig að frítökuréttur, 1½ klst (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski læknir þess.

Skerðist 11 tíma hvíld á gæsluvakt myndast frítökuréttur með sambærilegum hætti. Einnig myndast frítökuréttur fyrir hverja klukkustund sem unnin er umfram 16 klst. á viðmiðunarsólarhring, þ.e. á hverjum 24 klst miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags læknis.

Vinni læknir það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi læknir til yfirvinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari frítökuréttar af þessum sökum.

- 2.5.3 Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við lækna enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst.
- 2.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.5.5 Vikulegur frídagur. Á hverju sjö daga tímabili skal læknir hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Heimilt er þó að skipuleggja vinnu með þeim hætti að fresta töku vikulegs frídags þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.
- 2.5.6 Læknir á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.
- 2.5..7 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fymist ekki.
- 2.5..8 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til b-liðar auglýsingar nr. 285 frá 29. apríl 1997 um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Þar er vísað 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 og fylgir hann samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

### **3. Matar- og kaffitímar**

---

#### **3.1 Matar- og kaffihlé**

- 3.1.1 Í reglulegum vinnutíma er gert ráð fyrir 30 mínútna matarhléi og telst það ekki til vinnutímans. Í dagvinnutíma skulu vera 2 kaffitímar, 15 mín og 20 mín. og teljast þeir til vinnutímans. Kaffitíma má stytta eða fella niður með samkomulagi aðila.

## 4. Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Læknir sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem nemur 24 vinnuskyldustundum. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem nemur 24 vinnuskyldustundum. Læknir sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í 16 vinnuskyldustundir miðað við fullt mánaðarstarf. Orlofið verði 18 eða 20 vinnuskyldustundir sé um lengingu orlofs að ræða skv. framangreindum aldursreglum. Með starfsaldri skv. þessari grein er átt við starfstíma miðað við fullt starf í þjónustu vinnuveitanda samfelld í 3 mánuði eða lengur.

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Læknir skal fá 10,17% orlofsfé á dagvinnutímakaup og yfirvinnu- og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%. Með starfsaldri skv. þessari grein er átt við starfstíma miðað við fullt starf í þjónustu vinnuveitanda samfelld í 3 mánuði eða lengur.

#### 4.2.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

árið 2006	kr. 22.400
árið 2007	kr. 23.000
árið 2008	kr. 23.600

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

Hafi starfsmaður látið af 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 stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

### 4.4 Sumarorlofstími

Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

### 4.5 Orlof veitt á sumarorlofstíma

Læknir á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar. Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils að beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4.

#### **4.6 Ákvörðun orlofs**

Yfirmaður ákveður í samráði við lækna hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum lækna um hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu læknis og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal, að lokinni könnun á vilja lækna, tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

#### **4.7 Veikindi í orlofi**

4.7.1 Veikist læknir í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur, ekki til orlofs enda sanni læknir með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

#### **4.8 Frestun orlofs**

4.8.1 Nú tekur læknir 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.

4.8.2 Nú tekur læknir 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 læknum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### **4.9 Áunninn orlofsréttur**

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins læknis.

#### **4.10 Orlofssjóður**

Vinnuveitandi greiðir 0,25% af fullum launum þeirra lækna er samningurinn tekur til, í orlofssjóð lækna. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftir á skv. útreikningum vinnuveitanda.

## **5. Ferðir og gisting**

---

### **5.1 Aksturssamningar**

Um greiðslur fyrir akstur fer skv. reglum ferðakostnaðarnefndar ríkisins fjármálaráðuneytisins eins og þær eru á hverjum tíma.

## 6. Aðbúnaður og hollustuhættir

---

- 6.1 Réttur starfsmanna
  - 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.
- 6.2 Um vinnustaði
  - 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.3 Lyf og sjúkragögn
  - 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.
- 6.4 Öryggiseftirlit
  - 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
  - 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.5 Slysahætta
  - 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.
- 6.6 Læknisskoðun
  - 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## 7. Tryggingar

---

**7.1** Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990, sem fjármálaráðherra hefur sett.

**7.2** Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	523.500 kr.
vegna slyss í starfi	523.500 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.603.600 kr.
vegna slyss í starfi	3.833.280 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	2.193.700 kr.
vegna slyss í starfi	6.255.720 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

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

vegna slyss utan starfs	523.500 kr.
vegna slyss í starfi	1.251.000 kr.

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

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

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

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

**7.3** Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.216.900 kr.
vegna slyss í starfi	11.125.439 kr.

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

- 7.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í september 2004, 235,6 stig.
- 7.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldir gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er þeim kann að verða gert að greiða.
- 7.6 Verði læknir 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. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis læknisins.
- 7.7 Vinnuveitandi bætir lækni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. grein laga um almannatryggingar.

## 8. Lífeyrissjóður

---

### 8.1 Iðgjöld í lífeyrissjóð.

Launagreiðandi greiðir 8,4% iðgjald af heildarlaunum læknis til Almenna lífeyrissjóðsins á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í þeim sjóði.

**Gildistökuákvæði:** Frá og með 1. febrúar 2006 hækkar móframlag vinnuveitanda í 10,25%. Frá og með 1. janúar 2007 hækkar móframlag vinnuveitanda í 11,5%.

**Sérákvæði:** Frá og með 1. júlí 2006 skulu nýráðnir læknar vera sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Þeim læknum sem nú eru í Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar skal heimilt að gerast sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga frá sama tíma.

### 8.2 Séreignarsparnaður

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

## 9. Afleysingar

---

### 9.1 Tímabundin afleysing

Lækni, sem ráðinn er skv. samningi þessum, skal skylt að taka að sér störf læknis með sérfræðileyfi og/eða yfirlæknis tímabundið að ósk yfirlæknis og vinnuveitanda. Að jafnaði skal gera ráð fyrir lækni í slík staðgengilsstörf, sé um að ræða lengri fjarveru yfirlæknis en 7 almanaksdaga. Læknir sem gegnir staðgengilsstörfum í 7 daga eða lengur, skal fá greidd mánaðarlaun þess sem hann leysir af auk viðbótarþátta. Vinnuveitanda er skylt að tilkynna lækni skriflega um slík staðgengilsstörf með minnst viku fyrirvara, sé þess kostur.

## 10. Endurmenntun, eftirmenntun

---

- 10.1 Námsferðir
  - 10.1.1 Læknar með sérfræðileyfi eiga rétt að fá greiddan kostnað, þ.m.t. eðlileg námskeiðsgjöld, við námsferðir til útlanda í 15 almanaksdaga árlega eftir nánari ákvörðun vinnuveitanda. Heimilt er að fara fleiri styttri ferðir eða 30 almanaksdaga ferð annað hvert ár enda leiði ekki af því aukinn kostnaður fyrir vinnuveitanda né lengri fjarvera læknis. Ónotaður réttur getur aldrei orðið meiri en 30 almanaksdagar. Það sem umfram er fellur niður. Semja má sérstaklega um styrki vegna þátttöku í stjórnarstarfi í norrænum sérfélögum.
- 10.2 Laun í námsferðum
  - 10.2.1 Læknar með sérfræðileyfi skulu halda mánaðarlaunum auk viðbótarþátta meðan á námsferðum þessum stendur í samræmi við það starfshlutfall sem þeir eru ráðnir til.
- 10.3 Kostnaður við námsferðir
  - 10.3.1 Læknar með sérfræðileyfi skulu fá greiddan ferða- og dvalarkostnað á námsferðum þessum skv. reglum þeim sem gilda um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna á hverjum tíma. Nú fær viðkomandi laun, styrk eða endurgreiðslu á útlögðum kostnaði erlendis og skal slíkt þá koma til frádráttar greiðslum þessum.
- 10.4 Hlutastarf
  - 10.4.1 Full greiðsla, sbr. gr. 10.3, miðast við 40 klukkustunda vinnuskyldu á viku. Sé læknir með sérfræðileyfi ráðinn í hlutastarf, lækkar greiðslan hlutfallslega, nema grein 2.4.6 eigi við þá hækkar greiðslan hlutfallslega hafi hann að jafnaði unnið meira en ráðningarsamningur segir til um.
- 10.5 Læknar án sérfræðileyfis.
  - 10.5.1 Læknir án sérfræðileyfis sem ráðinn er til 1 árs eða lengur á sömu deild, skal hafa rétt til 7 daga námsferðar fyrir hverja 12 mánuði enda sé námsferðin tengd sérstökum rannsóknar- eða vísindaverkefnum sem hann vinnur að og tengist ennfremur starfssviði og verkefnum viðkomandi deildar. Leita skal umsagnar yfirlæknis viðkomandi deildar áður en leyfi til slíkrar ferðar er veitt.
  - 10.5.2 Hafi læknir með sérfræðileyfi unnið a.m.k. 2 ár í stöðu læknis án sérfræðileyfis, á hann sama rétt að þessu leyti og læknir með sérfræðileyfi.
- 10.6 **Greinargerð og skýrsla.**
  - 10.6.1 Með beiðni um námsferð skv. þessari grein skal fylgja greinargerð um tilgang og skipulag ferðarinnar. Læknar skulu gera grein fyrir árangri námsferðar í skýrslu til

## 11. Samstarfsnefnd

---

### 11.1 Samstarfsnefnd

11.1.1 Samningsaðilar tilnefna tvo fulltrúa hvor í samstarfsnefnd og tvo menn til vara.

11.1.2 Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa eða starfsmanna í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Ekki er heimilt að breyta um grunnröðun starfs ef einungis er um að ræða tímabundna breytingu á verksviði starfsmanns. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.

11.2 Almennir starfshættir

11.2.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum vegna einstaklingsmála innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að ákvörðunarhæft erindi var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

Verði samstarfsnefnd sammála um að gera breytingar á röðunarreglum sbr. 1.3.2–1.3.5 skulu þær breytingar felldar inn í samningstextann.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og 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 trúnaðarlækni 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:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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, 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 veikinda-dagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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 ávinnsurétti 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 til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar að auki skal sérfræðingi reiknaður til viðbótar sá tími sem það tekur læknir að jafnaði að afla sér sérfræðiviðurkenningar erlendis, þó aldrei meira en fimm ár. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur skv. þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi

samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

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. Í veikindum kennara skal samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 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 yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 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 tíma-bilsins.
- 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 samfellt 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 samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launa-laust 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 starfsmanns**

- 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.

## **12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

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

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

## **12.9 Samráðsnefnd**

- 12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

## **12.10. Ákvæði til bráðabirgða**

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

## **12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 12.11.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til 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.

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbóta. 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.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

### 13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 13.3.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 13.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

## **14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður**

---

### **14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs (eldri gr. 14.1.2 felld brott)**

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
  2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
  3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

### **14.2 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

- 14.2.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð a.m.k. þremur fulltrúum tilnefndum af Læknafélagi Íslands.
- 14.2.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### **14.3 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**

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

### **14.4 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 14.4.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.4.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

## 15 Réttindi og skyldur starfsmanna

---

### 15.1 Gildissvið

- 15.1.1 Samkomulag þetta tekur til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru félagsmenn í aðildarfélögum innan BSRB og BHM og Félagi íslenskra leikskólakennara sem heyra undir lög nr. 94/1986.

### 15.2 Um auglýsingu starfa

- 15.2.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf unglinga í vinnuskóla. Ef borgaryfirvöld líta svo á að ráða skuli í stöðu með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum skal staðan auglýst á þeim vettvangi einum.

- 15.2.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:
- Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
  - Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
  - Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
  - Starfskjör í boði s.s. með orðunum "eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna".
  - Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
  - Hvert umsókn á að berast.
  - Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
  - Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
  - Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
  - Umsóknarfrest.

### 15.3 Ráðning starfsmanna

- 15.3.1 Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir. Starfsmenn Reykjavíkurborgar skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er þrjú mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.
- 15.3.2 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfellt lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

## **15.4 Ráðningarsamningar**

- 15.4.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. "Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn" milli aðila.

## **15.5 Fyrirframgreidd laun**

- 15.51 Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfellt í eitt ár getur óskað eftir eins mánaðar fyrirframgreiðslu launa.

## **15.6 Vinnutími**

- 15.6.1 Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrikomulagi starfsmaður vinnur.
- 15.6.2 Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.
- 15.6.3 Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða fyrirtækis við almenning eða starfsemi að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir borgarstjóra.
- 15.6.4 Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

## **15.7 Breytingar á störfum**

- 15.7.1 Skylt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytingar í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.
- 15.7.2 Ennfremur er honum skylt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

## **15.8 Önnur störf starfsmanna**

- 15.8.1 Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst

ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

- 15.8.2 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í 1. mgr. segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

## **15.9 Áminning**

- 15.9.1 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.
- 15.9.2 Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.
- 15.9.3 Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.
- 15.9.4 Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 15.10.4-15.10.6.

## **15.10 Uppsögn**

- 15.10.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.
- 15.10.2 Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.
- 15.10.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, er uppsagnarfrestur 4 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.
- 15.10.4 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður

hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

- 15.10.5 Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.
- 15.10.6 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminna, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

## **15.11 Starfslok**

- 15.11.1 Starfsmaður stofnunar eða fyrirtækis Reykjavíkurborgar lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.
- 15.11.2 Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 1. mgr. í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.
- 15.11.3 Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.
- 15.11.4 Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 2. mgr. skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

## **15.12 Sérákvæði**

- 15.12.1 Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu fyrir gildistöku samkomulags þessa.

## **15.13 Brottfall eldri reglna**

- 15.13.1 Viðmið félagsmanna ofangreindra samtaka við reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa.

#### **15.14 Samráðsnefnd**

- 15.14.1 Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, tveimur tilnefndum af hvorum aðila og tveimur til vara. Þegar til umfjöllunar er mál sem snertir félagsmenn tiltekins félags er heimilt að kalla á fund samráðsnefndarinnar fulltrúa félagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða samkomulags þessa.

#### **15.15. Gildistaka**

- 15.15.1 Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. janúar 2001 fyrir Læknafélag Íslands og er hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarféлага. Á sama tíma taka gildi ráðningarskilmálar starfsmanna Reykjavíkurborgar samþykktir af borgarráði.

## Reglur borgarráðs um ráðningarskilmála starfsmanna Reykjavíkurborgar

### 1. gr. Gildissvið

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

### 2. gr. Skyldur starfsmanna

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttsýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna.

Starfsmanni er skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu þann tíma, er hann hefur verið frá starfi án gilda forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkv. lögum, lögmætum fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

### 3. gr. Vanhæfi

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg.

### 4. gr. Gjafir

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu Reykjavíkurborgar ef almennt má líta á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu, nema innan eðlilegra marka og um sé að ræða óverulegar gjafir. Hafa skal samráð við yfirmann ef vafi leikur á hvort starfsmanni sé heimilt að taka við gjöf.

## 16 Félagsgjöld

---

- 16.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir Læknafélag Íslands vegna þeirra sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum, sé þess óskað. Félagið skal afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum, sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

## **17. Gildistími og samningsforsendur**

---

### **17.1 Gildistími**

- 17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2006 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **17.2 Samningsforsendur**

- 17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.
- 17.2.2 Aðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu innan 14 daga frá undirritun.

Reykjavík, 29. júní 2006

F.h. Reykjavíkurborgar með fyrirvara  
um samþykki borgarráðs

F.h. Læknafélags Íslands  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna

**B Ó K A N I R**  
**með kjarasamningi**  
**Reykjavíkurborgar**  
**annars vegar**  
**og**  
**Læknafélags Íslands hins vegar**  
**undirrituðum 29. júní 2006**

**Bókun 1**

Verði teknar upp vaktir lækna hjá Reykjavíkurborg skal um það fjallað í samstarfsnefnd og við það miðað að hliðstæð ákvæði gildi eins og um er samið í kjarasamnings LÍ og fjármálaráðherra, dags. 5. mars 2006.

**Bókun 2**

Vísað er til bókunar 5 með kjarasamningi LÍ og fjármálaráðherra, dags. 5. mars 2006. Samningsaðilar þessa samnings munu fylgjast með niðurstöðum í því efni og eftir atvikum fjalla um það á vettvangi samstarfsnefndar.

**Bókun 3**

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 af hálfu hans að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

**Fylgiskjal  
með kjarasamningi  
Reykjavíkurborgar  
annars vegar  
og  
Læknafélags Íslands hins vegar  
undirrituðum 29. júní 2006**

**Við innröðun skv. kjarasamningi þessum skal miðað við að:**

- a) Trúnaðarlæknir Reykjavíkurborgar sem jafnframt er í fyrirsvari fyrir atvinnusjúkdómadeild taki mánaðarlaun skv lfl 400.
- b) Trúnaðarlæknar á Menntasviði og Velferðarsviði taki mánaðarlaun skv lfl 300 m.v. óbreytt vinnuframlag og reiknast launin frá upphafi samnings þessa m.v. 20% starfshlutfall á Menntasviði og 12,5% á Velferðarsviði.