

Reykjavíkurborg
annars vegar
og
Sjúkraliðafélag Íslands
hins vegar

gera með sér svofellt

samkomulag

um breytingu og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. grein

Gildistími

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

2. grein

Laun

Núgildandi launatafla kjarasamningsins samkvæmt grein 1.1.1 hækkar sem hér segir:

Frá 1. maí 2008 hækka allar tölur mánaðarlauna dagvinnu um kr. 20.300.

3. grein

Desemberuppbót

Persónuuppbót í desember verður sem hér segir á samningstímanum:

Á árinu 2008 kr. 44.100.

4. grein

Veikindi barna

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

Annað foreldri 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.

5. grein

Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2008 til og með 31. mars 2009 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu innan tveggja vikna frá undirritun. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynningi um niðurstöðu fyrir 15. júlí 2008 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 30. júní 2008

f.h. Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs
félagsmanna

f.h. Sjúkraliðafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki

Bókanir
með samkomulagi
Reykjavíkurborgar
og
Sjúkraliðafélags Íslands
undirrituðu 30. júní 2008

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að bæta upplýsingagjöf um grunnröðun og viðbótarlaunaflokka og mun Reykjavíkurborg afhenda stéttarfélaginu árlega sundurliðað yfirlit, miðað við 1. mars ár hvert. Þá mun stéttarfélagið afhenda upplýsingar um úthlutun styrkja úr starfsþróunarsjóði og starfsmenntunarsjóði til sjúkraliða hjá Reykjavíkurborg ár hvert.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að ræða á samningstímanum framtíðarsýn á fyrirkomulagi endurmenntunar og starfsþróunar sjúkraliða hjá Reykjavíkurborg, skipa stjórn starfsþróunarsjóðs og setja honum starfsreglur. Þá munu aðilar fylgjast með og taka eftir atvikum þátt í viðræðum á breiðari grundvelli um starfsþróunarmál opinberra starfsmanna og mögulega aukna samvinnu og samstarf um starfsþróun á vinnumarkaðnum.

Bókun 3

Samningsaðilar á almenna vinnumarkaðinum gerðu samkomulag í febrúar s.l. um að hefja þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu á árinu 2008 með því að stofna Endurhæfingarsjóð. Á hann að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist.

BSRB og ríki hafa jafnframt gert bókun í samkomulagi frá 25. maí s.l. um að huga að endurskoðun núverandi tilhögunar vegna endurhæfingar og höfð verði hliðsjón af samkomulagi aðila á vinnumarkaði hvað varðar greiðslur frá stofnunum ríkisins og dagsetningar þeirra.

Reykjavíkurborg hefur ekki haft aðkomu að þessum viðræðum en mun leita eftir samráði og viðræðum við hlutaðeigandi aðila og taka afstöðu til málsins á samningstímanum.

Bókun 4

Reykjavíkurborg mun fylgjast með þróun og mögulegri breytingu á fyrirkomulagi fjölskyldu- og styrktarsjóðs, leita eftir samráði og viðræðum við hlutaðeigandi aðila og taka framlag sitt til endurskoðunar.

Bókun 5

Bókanir nr. 3, 4 og 5 með kjarasamningi Reykjavíkurborgar og Sjúkraliðafélags Íslands dags. 30.11.2005 halda gildi sínu út samningstímann. Sama gildir um yfirlýsingu með fyrrnefndum samningi um fastlaunasamninga við deildarstjóra og matsfulltrúa, og yfirlýsingu frá 22.11.2001 um jöfnun launamunar kynjanna og leyfi vegna tæknifrjóvgunar.

**K J A R A S A M N I N G U R
S J Ú K R A L I Ð A F É L A G S Í S L A N D S
A N N A R S V E G A R**

O G

**REYKJAVÍKURBORGAR
HINS VEGAR**

**GILDISTÍMI
1. ÁGÚST 2005 - 30. APRÍL 2008**

FEBRÚAR 2006

KJARASAMNINGUR¹

REYKJAVÍKURBORGAR annars vegar

og

SJÚKRALIÐAFÉLAGS ÍSLANDS hins vegar

Gildistími 1. ágúst 2005– 30. apríl 2008

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu frá 1. ágúst 2005 vera skv. eftirfarandi töflu:

Launarammi						
A:	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	110.749	114.096	117.545	119.308	121.097	122.914
A2	114.096	117.545	121.097	122.914	124.758	126.629
A3	117.545	121.097	124.758	126.629	128.528	130.456
A4	121.097	124.758	128.528	130.456	132.413	134.399
A5	124.758	128.528	132.413	134.399	136.415	138.462
A6	128.528	132.413	136.415	138.462	140.538	142.647
A7	132.413	136.415	140.538	142.647	144.786	146.958
A8	136.415	140.538	144.786	146.958	149.162	151.400
A9	140.538	144.786	149.162	151.400	153.671	155.976
A10	144.786	149.162	153.671	155.976	158.315	160.690
A11	149.162	153.671	158.315	160.690	163.101	165.547
A12	153.671	158.315	163.101	165.547	168.030	170.551
A13	158.315	163.101	168.030	170.551	173.109	175.706
A14	163.101	168.030	173.109	175.706	178.341	181.016
A15	168.030	173.109	178.341	181.016	183.732	186.488
A16	173.109	178.341	183.732	186.488	189.285	192.124

Launarammi					
B:	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	140.541	142.649	144.789	146.961	149.165
B2	144.789	146.961	149.165	151.403	153.674
B3	149.165	151.403	153.674	155.979	158.319
B4	153.674	155.979	158.319	160.693	163.104

¹ Texti í kassa merkir skýringartexti.

B5	158.319	160.693	163.104	165.550	168.034
B6	163.104	165.550	168.034	170.554	173.112
B7	168.034	170.554	173.112	175.709	178.345
B8	173.112	175.709	178.345	181.020	183.735
B9	178.345	181.020	183.735	186.491	189.289
B10	183.735	186.491	189.289	192.128	195.010
B11	189.289	192.128	195.010	197.935	200.904
B12	195.010	197.935	200.904	203.918	206.976
B13	200.904	203.918	206.976	210.081	213.232
B14	206.976	210.081	213.232	216.431	219.677
B15	213.232	216.431	219.677	222.972	226.317
B16	219.677	222.972	226.317	229.712	233.157
B17	226.317	229.712	233.157	236.655	240.205
B18	233.157	236.655	240.205	243.808	247.465
B19	240.205	243.808	247.465	251.177	254.944

Launarammi			
C:	< 40	40 ára	45 ára
C1	153.672	155.977	158.317
C2	160.692	163.102	165.549
C3	168.032	170.552	173.111
C4	175.707	178.343	181.018
C5	183.733	186.489	189.287
C6	192.126	195.008	197.933
C7	200.902	203.916	206.974
C8	210.079	213.230	216.428
C9	219.675	222.970	226.315
C10	229.709	233.155	236.652
C11	240.202	243.805	247.462
C12	251.174	254.942	258.766
C13	262.647	266.587	270.586
C14	274.645	278.764	282.946
C15	287.190	291.498	295.870
C16	300.308	304.813	309.385
C17	314.026	318.736	323.517

Launatöflur vegna hækkana skv. gr. 1.1.3 eru aftast í útgáfu þessari.

1.1.2

Útreikningur á broti úr mánaðarlaunum

Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3

Launatöflur skv. gr. 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2006	2,5%
1. maí 2006	3,4%
1. janúar 2007	2,9%
1. maí 2007	2,8%
1. janúar 2008	2,0%

1.2 Launþrep

1.2.1 Launarammi A

Í ramma A eru 6 launþrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 20 ára
2. þrep: frá 20 ára aldri
3. þrep: frá 23 ára aldri
4. þrep: frá 26 ára aldri
5. þrep: frá 30 ára aldri
6. þrep: frá 35 ára aldri

1.2.2 Launarammi B

Í ramma B eru 5 launþrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 25 ára
2. þrep: frá 25 ára aldri
3. þrep: frá 30 ára aldri
4. þrep: frá 35 ára aldri
5. þrep: frá 40 ára aldri

1.2.3 Launarammi C

Í ramma C eru 3 launþrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 40 ára
2. þrep: frá 40 ára aldri
3. þrep: frá 45 ára aldri

1.2.4 Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Röðun starfa

1.3.1 Launarammi A:

Almenn störf sjúkraliða. Starfið felst í almennum störfum sem eru unnin á ábyrgð eða undir umsjón annarra.

A7 Sjúkraliði 1, byrjandi í starfi. (Verður B01 frá 1.5.2006)

Laun sjúkraliðanema, sem á verknámstíma starfa hjá Félagsþjónustu Reykjavíkurborgar, skulu vera sem svarar tveimur launaflokkum lægri en laun byrjanda með full starfsréttindi.

A7 Laun sjúkraliðanema á verknámstíma (tekur gildi 1.5.2006)

1.3.2 Launarammi B

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota faglega þekkingu og hugtök til að leysa vandamál. Starfið felur í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirlit eða viðvarandi verkefnastjórnun.

B01 Sjúkraliði 2, hefur starfað í a.m.k. 3 mánuði. (Frá 1.5.2006: B02)

B02 Sjúkraliði 3, hefur starfað í a.m.k. eitt ár. (Frá 1.5.2006: B03)

B04 Sjúkraliði 4, hefur starfað í a.m.k. 3 ár.

- B06 Sjúkraliði 5, starfar á dagdeild/sérdeild fyrir heilabílaða, hefur starfað í a.m.k. 3 ár.
- B08 Sjúkraliði 6/Hópstjóri.
- B10 Sjúkraliði 7/Deildarstjóri/Matsfulltrúi.

1.3.3 **Launarammi C**

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar og að vera ábyrgur fyrir samskiptum við Ráðhús, stofnanir og fyrirtæki.

1.3.4 Sérstök verkefni

1.3.4.1 Almennum sjúkraliða með sérstök verkefni sem er einn á vakt án þess að hjúkrunarfræðingur sé á vakt, gefur lyf sem tekin hafa verið til og sinnir þessum störfum í þeim mæli að stofnunin reiði sig á þetta sérstaka framlag hans skal ráðað tveimur launaflokkum ofar en ella sé um viðvarandi ástand að ræða. Vinni sjúkraliði skv. ofangreindu einstakar vaktir vegna forfalla hjúkrunarfræðings skal það bætt með einni klukkustund í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt.

1.3.4.2 Almennum sjúkraliða sem ráðinn er á næturvaktir í a.m.k. 50% starfi skal ráða tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.3.5 Viðbótarmenntun

1.3.5.1 Sjúkraliði sem lokið hefur sérnámi í framhaldsdeild eða sambærilegu námi, taki laun einum launaflokki ofar en ella. Hafi sjúkraliði lokið sérnámi í fleiri en einni grein, skal hann taka laun tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.3.5.2 Hafi sjúkraliði lokið 1 árs sérnámi í hjúkrun aldraðra skal hann taka laun þremur launaflokkum ofar en ella

1.3.5.3 Hafi sjúkraliði sótt námskeið sem nýtast í starfi og viðurkennt er að svari til 60 kennslustunda á framhaldsskólastigi eða hliðstætt skal hann taka laun einum launaflokki ofar en ella. Hafi hann sótt námskeið skv. ofangreindu sem svarar til 120 kennslustunda samtals skal hann taka laun tveimur launaflokkum ofar en ella. Hafi hann sótt námskeið skv. ofangreindu sem svarar til 200 kennslustunda samtals skal hann taka laun þremur launaflokkum ofar en ella.

1.3.5.4 Hækkanir vegna 1.3.5.1-1.3.5.3 geta hæst numið 5 launaflokkum

1.3.6 Starfsþróun

1.3.6.1 Launaákvarðanir vegna starfsþróunar byggja á hæfnismati sem tekur mið af starfstíma sjúkraliðans hjá Reykjavíkurborg. Viðmiðunarreglur eru sem hér segir:

- Eftir 5 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg hækkun um 1 launaflokk
- Eftir 10 ára starf hjá Reykjavíkurborg hækkun um 1 launaflokk
- Eftir 15 ára starf hjá Reykjavíkurborg hækkun um 1 launaflokk
- Eftir 17 ára starf hjá Reykjavíkurborg hækkun um 1 launaflokk

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0,615% af launaflokki og launaprepi starfsmanns.

Gildistaka 1. janúar 2006

Eldra ákvæði, sem hljóðar svo, gildir til og með 31. desember 2005: "Dagvinnutímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma."

Tímavinnukaup eftirlaunabega sbr. 1.4.2 skal þó miða við efsta launaprep.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum, þó ekki lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
5. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna sbr. gr. 2.3 er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

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

1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af tímakaupi í dagvinnu. Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót í desember verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

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. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina 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 samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember 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 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn 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.
- 2.1.2.1 Heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frí dagar
 - 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.
 - 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:
 - 1. Nýársdagur
 - 2. Skírdagur
 - 3. Föstudagurinn langi
 - 4. Laugardagur fyrir páska
 - 5. Páskadagur
 - 6. Annar í páskum
 - 7. Sumardagurinn fyrsti
 - 8. 1. maí
 - 9. Uppstigningardagur
 - 10. Hvítasunnudagur
 - 11. Annar í hvítasunnu
 - 12. 17. júní
 - 13. Frídagur verslunarmanna
 - 14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
 - 15. Jól dagur
 - 16. Annar í jólum
 - 17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00
 - 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
 - 1. Nýársdagur
 - 2. Föstudagurinn langi
 - 3. Páskadagur
 - 4. Hvítasunnudagur
 - 5. 17. júní
 - 6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
 - 7. Jól dagur

8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

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

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu 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.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 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 eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

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 vaktafríi, 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 lágmarkshvíld

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftast en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður.** Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar

almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 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. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár 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 frítökurétti, 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 veitri 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. framangreinds 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 mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar sbr. 2.5.4.

- 2.5.6 Leyfi samkvæmt 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára.
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. 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 bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.8 Sjúkraliða, 55 ára og eldri, er heimilt að að losna undan þeirri kvöð að vera á bakvakt.
- 2.5.9 Þegar sjúkraliði í hlutastarfi tekur bakvaktafrí skv. 2.5.4, skal hann fá full laun í frítímanum enda sé fríð tekið samfelt.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
Taki sjúkraliði vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst fyrirvara á tímabilinu frá 17:00 - 24:00 á föstudögum, frá kl. 24:00 - 08:00 mánudaga til föstudaga, frá 00:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga sbr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 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, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 **Frídagar í vaktavinnu**
Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða ekki skemmri tíma en 36 klst. samfelt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga telst vikulegur hvíldardagur í

merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997.

2.6.7 **Helgidagafri**

Sjúkraliði í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf.

Sjúkraliði í hlutastarfi, þó ekki minna en 50% starfi, sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar að jafnaði fullri vinnuskyldu sinni á viku allt árið, getur átt sama val um frí í stað greiðslna. Lengd frísins reiknast sem hlutfall af 88 vinnuskyldustundum.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.

Sjúkraliði sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.

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 skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

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 skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða 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 Starfsmenn í vaktavinnu hafa 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 þeirrar 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.

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern 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 Sjúkraliði sem tekur einstakar tilfallandi vaktir, sbr. 2.6.4, fái 25 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt, sbr. 2.6.9.

2.6.12 Sjúkraliði á hjúkrunardeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 25 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinna) vegna niðurfellingar á matar- og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfsins vegna.

2.6.13 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.

3.1.2 Heimilt að breyta matartíma með samkomulagi

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Kaffitímar

Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Heimilt að breyta kaffitíma með samkomulagi

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Matartímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Kaffitímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

3.3.1 Matartími á dagvinnutímabili skertur

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

- 3.3.2 **Unnið í matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili**
Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.
- 3.3.3 **Unnið í kaffitíma**
Vinni starfsmaður sem ekki gengur vaktir, í kaffitíma og sé kaffitíminn ekki notaður til styttingar vinnuviku, fer um greiðslur fyrir hann í samræmi við 3. kafla.
- 3.4 **Fæði og mötuneyti**
- 3.4.1 **Matstofa**
Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum vinnuveitanda. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.
- 3.4.2 **Fæðispeningar**
Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema kr. 279. Þessi krónutala tekur breytingum skv. 1.1.3.
Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:
 1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
 2. heimili hans sé ekki á vinnustað
 3. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé
 4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.
- 3.4.3 **Meðaltalsverð fyrir mat**
Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.1, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Ráðhúss Reykjavíkur.
- 3.4.4 **Rekstur mötuneytis á vinnustöðum**
Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.
- 3.5 Starfsmönnum sem skylt er að matast með heimilisfólki eða vistmönnum skulu undanþegnir greiðslu fyrir máltíðir.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 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.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.
- Hér er átt við þá sem höfðu betri rétt við undirritun samningsins 9. júní 1997.*

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 21.800
Á árinu 2006 kr. 22.400
Á árinu 2007 kr. 23.000
Á árinu 2008 kr. 23.600

Hinn 1. júní ár hvert 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) samfellt 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

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

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof 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 starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu starfsmanns og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir þrjú orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann hafi ekki getað notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys er að ræða.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki viðbótarorlof umfram orlof skv 4.4.2 og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki viðbótarorlof eða hluta af orlofi samkvæmt 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.

Þegar orlofsréttur er nýttur skal miða við að hann sé dreginn frá þeim rétti starfsmanns sem hann hefur geymt lengst.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð SLFÍ. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda 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.

5.2. Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

5.4.1 Vinnustaðir fjarri leiðum almenningsvagna

Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

5.4.2 Vinnutími hefst þegar almenningsvagnar ganga ekki

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

5.4.3 Heimilt að semja nánar um framkvæmd greinar 5.4

Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi vegna þessa óhagræðis.
Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33% álagi.
Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

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 Slyshætta

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

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 Slysatriggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir 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 borgarráðs SLI-2/90.

7.1.2 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 554.400 kr.
vegna slyss í starfi 554.400 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 1.698.200 kr.
vegna slyss í starfi 4.059.400 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 2.323.100 kr.
vegna slyss í starfi 6.624.800 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 554.400 kr.
vegna slyss í starfi 1.324.800 kr.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggð 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.

- 7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:
vegna slyss utan starfs 4.465.700 kr.
vegna slyss í starfi 11.781.800 kr.
Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.
- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs 249,5 stig.
Framangreindar tryggingarfjárhæðir gilda frá og með 1. febrúar 2006.
- 7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysbætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.
- 7.2 Farangurstrygging**
- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar nr. 281/1988.
- 7.3 Persónulegir munir**
- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta 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. Hlífðarfatnaður

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

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 eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun og námsleyfi

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

Sjúkraliði getur sótt um leyfi til stofnunar til að sækja starfs- og símenntun til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Ef námskeiðstími og starf rekast á, er heimilt að veita námsleyfi án skerðingar á launum.

Sjúkraliði getur sótt í starfsmenntunarsjóð og/eða til stofnunar til að standa straum af námskeiðskostnaði er hlýst af starfs- og símenntun sem nýtist í starfi.

- 10.1.2 Sjúkraliðar sem með samþykki stjórnar viðkomandi stofnunar stunda viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

Heimilt er að veita starfsmönnum sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum. Eins er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuðum á hverjum 10 starfsárum. Á sama hátt er heimilt að veita 9 mánaða leyfi á hverjum 12 árum. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnst ekki réttur til námsleyfis.

- 10.1.3 Við veitingu á námsleyfi skv. 10.1.2 skal taka til greina starfstíma hjá heilbrigðisstofnunum sem reknar eru að meirihluta fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

10.2 Launalaust leyfi

- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar. (Sjá enn fremur reglur borgarráðs um launalaus leyfi.)

10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð BSRB sem nemur 0,3% af heildarlaunum félagsmanna.
- 10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsþróunarsjóð SLFÍ hjá Reykjavíkurborg. Gjald þetta skal nema 0,35% af heildarlaunum félagsmanna í SLFÍ, sjá bókun 10.

11. Samstarfsnefndir

11.1 Samstarfsnefnd

11.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd.

11.1.2 Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur og breytingar á forsendum starfaflokkunar, röðun einstakra starfa, launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum, s.s. vegna ágreinings um mat á viðbótarmenntun. 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.

11.1.3 Almennir starfshættir

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 innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin 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 erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

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 veikinda-fjarvist 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 lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann-sókna 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 kjara-samningi 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.

- 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.

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

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 almanaksmánuði 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 gildi 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 almanaks-mánuðina. 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 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 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 slysaförföll 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 Kafi 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 Launanevndar 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 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.
- 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

- 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 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.5.1 Kafi þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarféлага 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:

- 1) Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
- 2) Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
- 3) Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
- 4) Starfskjör í boði s.s. með orðunum “eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna”.
- 5) Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
- 6) Hvert umsókn á að berast.
- 7) Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
- 8) Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
- 9) Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
- 10) 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 samfelld 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

- 15.5.1 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 vinnutímafyrirkomulagi 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 fimmtingi 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 starfseminni 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 áðurnefnd 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 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 stjórnsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnsýsluvald.
- 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 starfsemina, 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. mars 2001 fyrir öll aðildarfélag hlutaðeigandi samtaka og verður 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 lögum fyrirköpunum 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, lögum 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 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

- 16.1.1 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, fjöldi yfirvinnustunda, frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

16.2 Félagsgjöld

- 16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 15. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

16.3 Lífeyrissjóðsaðild

- 16.3.1 Starfsmenn eiga rétt á að vera í A deild Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga, LSS, en hafa heimild til að skipta um deild skv. samþykktum sjóðsins.

16.4 Framlag vegna séreignarsparnaðar

- 16.4.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns, sbr. samkomulag Reykjavíkurborgar við BSRB vegna aðildarfélaga frá 15. desember 2004.

17. Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1. ágúst 2005 til og með 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 á árinu 2006 og 2007 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.

Bókanir
með kjarasamningi Reykjavíkurborgar og
Sjúkraliðafélags Íslands
dags. 30. nóvember 2005

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarið ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að endurskoða þetta fyrir 1. júní 2006.

Bókun 2

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá gildistöku nýs kjarasamnings til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 80.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina febrúar til nóvember 2005. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Starfsmaður í fullu starfi í desember 2004 og í janúar 2005 skal auk þess fá kr. 20.000 í eingreiðslu en ella hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall.

Bókun 3

Á samningstímanum munu aðilar ræða saman um framtíðarsýn á fyrirkomulagi endur- og símenntunar, bæði hvað varðar fjármögnun og veitingu leyfa. Í þessu samhengi hafa aðilar orðið sammála um að efla starfsþróun og símenntun starfsmanna með sérstöku viðbótarframlagi, 0,3% af heildarlaunum, sem hlutaðeigandi svið ráðstafa í samráði við SLFÍ.

Bókun 4

Með hugtakinu verknámstími, sbr. gr. 1.3.1 í gildandi kjarasamningi, er átt við 16 vikna starfsþjálfun.

Bókun 5

Bókun um réttindi trúnaðarmanna helst óbreytt., sbr. bókun 5 með kjarasamningi aðila dags. 22. nóvember 2001.

Yfirlýsing
með kjarasamningi Reykjavíkurborgar og
Sjúkraliðafélags Íslands
dags. 30. nóvember 2005

Ákvæði bókunar 8 úr síðasta kjarasamningi aðila um fasta yfirvinnu deildarstjóra fellur úr gildi 31. desember 2005. Í stað þess eru aðilar sammála um að gengið verði frá fastlaunasamningum við deildarstjóra/matsfulltrúa er byggjast á sömu leikreglum og gilda um fastlaunasamninga deildarstjóra heimaþjónustu/matsfulltrúa í StRv. Þessir samningar byggjast annars vegar á mati á ómældri yfirvinnu og hins vegar jöfnun á kjörum milli deildarstjóra heimaþjónustu /matsfulltrúa í SLFÍ og StRv. Með þessari yfirlýsingu er þó tryggt að ekki komi til fækkunar yfirvinnustunda á samningstímabilinu.

B Ó K A N I R
með kjarasamningi
Reykjavíkurborgar og
Sjúkraliðafélags Íslands
undirrituðum 22..nóvember 2001

Bókun 5 um réttindi trúnaðarmanna

Samningsaðilar eru sammála um að ákvæði um réttindi trúnaðarmanna dags 8. desember 1992 milli fjármálaráðherra og SLFÍ gildi einnig á milli Reykjavíkurborgar og SLFÍ. Þessi ákvæði ásamt samkomulagi um vörslu og ávöxtun orlofslauna verði birt við útgáfu á nýjum kjarasamningi.

Bókun 10 um starfsþróunarsjóð

Samningsaðilar vísa til samstarfsnefndar að skipa stjórn starfsþróunarsjóðs og setja honum starfsreglur.

**Yfirlýsingar Reykjavíkurborgar
við gerð kjarasamnings við
Sjúkraliðafélag Íslands
22. nóvember 2001**

4.

Það er yfirlýst stefna Reykjavíkurborgar að jafna þann launamun karla og kvenna sem ekki er hægt að útskýra nema á grundvelli kyns.

5.

Heimilt er að veita starfsmanni Reykjavíkurborgar allt að 15 daga leyfi án skerðingar á föstum launum að meðtöldu vaktálagi vegna tæknifrjóvgunar.

Fylgiskjal I.

S A M K O M U L A G **Sjúkraliðafélags Íslands** **og** **Reykjavíkurborgar um** **VINNUREGLUR** **um ávinnslu, töku og fyrningu fría**

Sjúkraliðafélag Íslands og Reykjavíkurborg gera með sér eftirfarandi samkomulag um ávinnslu, töku og fyrningu fría.

1. HELGIDAGAFRÍ. Vinnureglur eru sem hér segir:

Ávinnsla

Ávinnsla helgidagafrís miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið.

Að jafnaði skal miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðarfjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7.33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.

1.1.1 Veikindi á ávinnslutíma

Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.

1.1.2 Námsleyfi, fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.

Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.

Taka frísins

Taka frís miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.

1.2.1 Veikindi við töku frís

Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.

Framlenging töku

Heimilt skal að framlengja tókutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánað, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.

1.3.1 Langvarandi veikindi á tókutímabili

Ef um langvarandi veikindi á tókutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tókutímabil lengjast um jafn langan tíma.

1.3.2 Fæðingarorlof á tókutímabili

Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.

Fyrning fría

Helgidagafrí fyrnast ekki sbr. tl. 1.3. hér á undan.

Starfslok

Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuðið.

Yfirlit

Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. tl. 1.3

Fylgiskjal II

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur - og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almanna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslulé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

2.4 Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður á mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verðipví við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4.gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinnu telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf, sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávik

- Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar þjarga þarf verðmætum.
- Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur

komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.
- Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.
Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélagi ASÍ með beinni aðild

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Launaneftdar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélagi Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélagi Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

Bókanir

vegna samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma

milli

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands:

Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

Fylgskjal:

Samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann eða ráðning staðfest skriflega. Skal það gert áður en starfsmaður hefur störf, nema þegar sérstakar hlutlægar ástæður hamla, svo sem þegar stórir hópar taka til starfa með litlum fyrirvara, vegna sumarvinnu, átaksverkefna og þess háttar. Í slíkum tilvikum hefur Reykjavíkurborg þriggja vikna frest til að fullnægja þessari skyldu. Láti starfsmaður af störfum áður en þriggja vikna frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, stjórnsýslufyrirmælum, lögmaeltum samþykktum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti áður en þær koma til framkvæmda.

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:
Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.
Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Upphafsdagur ráðningar.
5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.
7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.
9. Greiðslutímabil launa.
10. Orlofsréttur.
11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum.
13. Lífeyrissjóður.

14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 9. - 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnáslufyrirmælum, lögmaeltum samþykktum eða kjarasamningum.

3. gr.

Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis;
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd;
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis;
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla, lögmaeltra samþykktu eða kjarasamninga.

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

Launatafla 1. janúar 2006

1.jan.06

Launarammi A:						
	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	113.517	116.948	120.483	122.290	124.125	125.987
A2	116.948	120.483	124.125	125.987	127.876	129.795
A3	120.483	124.125	127.876	129.795	131.742	133.718
A4	124.125	127.876	131.742	133.718	135.723	137.759
A5	127.876	131.742	135.723	137.759	139.826	141.923
A6	131.742	135.723	139.826	141.923	144.052	146.213
A7	135.723	139.826	144.052	146.213	148.406	150.632
A8	139.826	144.052	148.406	150.632	152.891	155.185
A9	144.052	148.406	152.891	155.185	157.513	159.875
A10	148.406	152.891	157.513	159.875	162.273	164.707
A11	152.891	157.513	162.273	164.707	167.178	169.686
A12	157.513	162.273	167.178	169.686	172.231	174.815
A13	162.273	167.178	172.231	174.815	177.437	180.098
A14	167.178	172.231	177.437	180.098	182.800	185.542
A15	172.231	177.437	182.800	185.542	188.325	191.150
A16	177.437	182.800	188.325	191.150	194.017	196.927

Launarammi B:					
	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	144.055	146.216	148.409	150.635	152.894
B2	148.409	150.635	152.894	155.188	157.516
B3	152.894	155.188	157.516	159.878	162.277
B4	157.516	159.878	162.277	164.711	167.181
B5	162.277	164.711	167.181	169.689	172.235
B6	167.181	169.689	172.235	174.818	177.440
B7	172.235	174.818	177.440	180.102	182.803
B8	177.440	180.102	182.803	185.545	188.329
B9	182.803	185.545	188.329	191.154	194.021
B10	188.329	191.154	194.021	196.931	199.885
B11	194.021	196.931	199.885	202.883	205.927
B12	199.885	202.883	205.927	209.016	212.151
B13	205.927	209.016	212.151	215.333	218.563
B14	212.151	215.333	218.563	221.842	225.169
B15	218.563	221.842	225.169	228.547	231.975
B16	225.169	228.547	231.975	235.455	238.986
B17	231.975	235.455	238.986	242.571	246.210
B18	238.986	242.571	246.210	249.903	253.651
B19	246.210	249.903	253.651	257.456	261.318

Launarammi C:			
	< 40	40 ára	45 ára
C1	157.514	159.877	162.275
C2	164.709	167.180	169.687
C3	172.233	174.816	177.438
C4	180.100	182.801	185.544
C5	188.327	191.152	194.019
C6	196.929	199.883	202.881
C7	205.925	209.013	212.149
C8	215.331	218.561	221.839
C9	225.167	228.544	231.972

C10	235.452	238.984	242.569
C11	246.207	249.900	253.649
C12	257.453	261.315	265.235
C13	269.213	273.252	277.350
C14	281.511	285.733	290.019
C15	294.370	298.785	303.267
C16	307.816	312.433	317.120
C17	321.877	326.705	331.605

Launatafla 1. maí 2006

Launarammi A:						
	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	117.377	120.925	124.580	126.448	128.345	130.270
A2	120.925	124.580	128.345	130.270	132.224	134.208
A3	124.580	128.345	132.224	134.208	136.221	138.264
A4	128.345	132.224	136.221	138.264	140.338	142.443
A5	132.224	136.221	140.338	142.443	144.580	146.748
A6	136.221	140.338	144.580	146.748	148.950	151.184
A7	140.338	144.580	148.950	151.184	153.452	155.753
A8	144.580	148.950	153.452	155.753	158.090	160.461
A9	148.950	153.452	158.090	160.461	162.868	165.311
A10	153.452	158.090	162.868	165.311	167.791	170.308
A11	158.090	162.868	167.791	170.308	172.862	175.455
A12	162.868	167.791	172.862	175.455	178.087	180.758
A13	167.791	172.862	178.087	180.758	183.470	186.222
A14	172.862	178.087	183.470	186.222	189.015	191.850
A15	178.087	183.470	189.015	191.850	194.728	197.649
A16	183.470	189.015	194.728	197.649	200.614	203.623

Launarammi B:					
	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	148.953	151.187	153.455	155.757	158.093
B2	153.455	155.757	158.093	160.464	162.871
B3	158.093	160.464	162.871	165.314	167.794
B4	162.871	165.314	167.794	170.311	172.866
B5	167.794	170.311	172.866	175.459	178.090
B6	172.866	175.459	178.090	180.762	183.473
B7	178.090	180.762	183.473	186.225	189.019
B8	183.473	186.225	189.019	191.854	194.732
B9	189.019	191.854	194.732	197.653	200.618
B10	194.732	197.653	200.618	203.627	206.681
B11	200.618	203.627	206.681	209.781	212.928
B12	206.681	209.781	212.928	216.122	219.364
B13	212.928	216.122	219.364	222.654	225.994
B14	219.364	222.654	225.994	229.384	232.825
B15	225.994	229.384	232.825	236.317	239.862
B16	232.825	236.317	239.862	243.460	247.112
B17	239.862	243.460	247.112	250.819	254.581
B18	247.112	250.819	254.581	258.400	262.276
B19	254.581	258.400	262.276	266.210	270.203

Launarammi C:			
	< 40	40 ára	45 ára
C1	162.870	165.313	167.792
C2	170.309	172.864	175.457
C3	178.089	180.760	183.471
C4	186.223	189.017	191.852
C5	194.730	197.651	200.615
C6	203.625	206.679	209.779
C7	212.926	216.120	219.362

C8	222.652	225.992	229.382
C9	232.822	236.315	239.860
C10	243.457	247.109	250.816
C11	254.578	258.397	262.273
C12	266.207	270.200	274.253
C13	278.367	282.542	286.780
C14	291.082	295.448	299.880
C15	304.378	308.944	313.578
C16	318.282	323.056	327.902
C17	332.820	337.813	342.880

Launatafla 1. janúar 2007

Launarammi A:						
	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	120.781	124.431	128.192	130.115	132.067	134.048
A2	124.431	128.192	132.067	134.048	136.059	138.100
A3	128.192	132.067	136.059	138.100	140.171	142.274
A4	132.067	136.059	140.171	142.274	144.408	146.574
A5	136.059	140.171	144.408	146.574	148.773	151.004
A6	140.171	144.408	148.773	151.004	153.269	155.568
A7	144.408	148.773	153.269	155.568	157.902	160.270
A8	148.773	153.269	157.902	160.270	162.674	165.114
A9	153.269	157.902	162.674	165.114	167.591	170.105
A10	157.902	162.674	167.591	170.105	172.657	175.246
A11	162.674	167.591	172.657	175.246	177.875	180.543
A12	167.591	172.657	177.875	180.543	183.251	186.000
A13	172.657	177.875	183.251	186.000	188.790	191.622
A14	177.875	183.251	188.790	191.622	194.496	197.414
A15	183.251	188.790	194.496	197.414	200.375	203.381
A16	188.790	194.496	200.375	203.381	206.431	209.528

Launarammi B:					
	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	153.272	155.571	157.905	160.273	162.678
B2	157.905	160.273	162.678	165.118	167.595
B3	162.678	165.118	167.595	170.108	172.660
B4	167.595	170.108	172.660	175.250	177.879
B5	172.660	175.250	177.879	180.547	183.255
B6	177.879	180.547	183.255	186.004	188.794
B7	183.255	186.004	188.794	191.626	194.500
B8	188.794	191.626	194.500	197.418	200.379
B9	194.500	197.418	200.379	203.385	206.436
B10	200.379	203.385	206.436	209.532	212.675
B11	206.436	209.532	212.675	215.865	219.103
B12	212.675	215.865	219.103	222.390	225.726
B13	219.103	222.390	225.726	229.111	232.548
B14	225.726	229.111	232.548	236.036	239.577
B15	232.548	236.036	239.577	243.170	246.818
B16	239.577	243.170	246.818	250.520	254.278
B17	246.818	250.520	254.278	258.092	261.964
B18	254.278	258.092	261.964	265.893	269.882
B19	261.964	265.893	269.882	273.930	278.039

Launarammi C:			
	< 40	40 ára	45 ára
C1	167.593	170.107	172.658
C2	175.248	177.877	180.545
C3	183.253	186.002	188.792
C4	191.624	194.498	197.416
C5	200.377	203.383	206.433
C6	209.530	212.673	215.863
C7	219.101	222.387	225.723

C8	229.109	232.546	236.034
C9	239.574	243.168	246.815
C10	250.518	254.275	258.090
C11	261.961	265.890	269.879
C12	273.927	278.036	282.206
C13	286.439	290.736	295.097
C14	299.523	304.016	308.577
C15	313.205	317.903	322.672
C16	327.512	332.425	337.411
C17	342.472	347.609	352.823

Launatafla 1. maí 2007

Launarammi A:						
	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	124.163	127.916	131.782	133.759	135.765	137.801
A2	127.916	131.782	135.765	137.801	139.868	141.966
A3	131.782	135.765	139.868	141.966	144.096	146.257
A4	135.765	139.868	144.096	146.257	148.451	150.678
A5	139.868	144.096	148.451	150.678	152.938	155.232
A6	144.096	148.451	152.938	155.232	157.561	159.924
A7	148.451	152.938	157.561	159.924	162.323	164.758
A8	152.938	157.561	162.323	164.758	167.229	169.738
A9	157.561	162.323	167.229	169.738	172.284	174.868
A10	162.323	167.229	172.284	174.868	177.491	180.153
A11	167.229	172.284	177.491	180.153	182.856	185.598
A12	172.284	177.491	182.856	185.598	188.382	191.208
A13	177.491	182.856	188.382	191.208	194.076	196.987
A14	182.856	188.382	194.076	196.987	199.942	202.941
A15	188.382	194.076	199.942	202.941	205.986	209.075
A16	194.076	199.942	205.986	209.075	212.211	215.395

Launarammi B:					
	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	157.564	159.927	162.326	164.761	167.233
B2	162.326	164.761	167.233	169.741	172.287
B3	167.233	169.741	172.287	174.871	177.495
B4	172.287	174.871	177.495	180.157	182.859
B5	177.495	180.157	182.859	185.602	188.386
B6	182.859	185.602	188.386	191.212	194.080
B7	188.386	191.212	194.080	196.991	199.946
B8	194.080	196.991	199.946	202.945	205.990
B9	199.946	202.945	205.990	209.080	212.216
B10	205.990	209.080	212.216	215.399	218.630
B11	212.216	215.399	218.630	221.909	225.238
B12	218.630	221.909	225.238	228.617	232.046
B13	225.238	228.617	232.046	235.527	239.059
B14	232.046	235.527	239.059	242.645	246.285
B15	239.059	242.645	246.285	249.979	253.729
B16	246.285	249.979	253.729	257.535	261.398
B17	253.729	257.535	261.398	265.319	269.299
B18	261.398	265.319	269.299	273.338	277.438
B19	269.299	273.338	277.438	281.600	285.824

Launarammi C:			
	< 40	40 ára	45 ára
C1	172.285	174.870	177.493
C2	180.155	182.857	185.600
C3	188.384	191.210	194.078
C4	196.989	199.944	202.943
C5	205.987	209.077	212.213
C6	215.397	218.628	221.907
C7	225.236	228.614	232.043
C8	235.524	239.057	242.643

C9	246.282	249.977	253.726
C10	257.532	261.395	265.316
C11	269.296	273.335	277.435
C12	281.597	285.821	290.108
C13	294.460	298.877	303.360
C14	307.910	312.529	317.217
C15	321.975	326.805	331.707
C16	336.682	341.732	346.858
C17	352.061	357.342	362.702

Launatafla 1. janúar 2008

Launarammi A:						
	< 20	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
A1	126.646	130.474	134.417	136.434	138.480	140.557
A2	130.474	134.417	138.480	140.557	142.666	144.806
A3	134.417	138.480	142.666	144.806	146.978	149.183
A4	138.480	142.666	146.978	149.183	151.420	153.692
A5	142.666	146.978	151.420	153.692	155.997	158.337
A6	146.978	151.420	155.997	158.337	160.712	163.123
A7	151.420	155.997	160.712	163.123	165.569	168.053
A8	155.997	160.712	165.569	168.053	170.574	173.132
A9	160.712	165.569	170.574	173.132	175.729	178.365
A10	165.569	170.574	175.729	178.365	181.041	183.756
A11	170.574	175.729	181.041	183.756	186.513	189.310
A12	175.729	181.041	186.513	189.310	192.150	195.032
A13	181.041	186.513	192.150	195.032	197.958	200.927
A14	186.513	192.150	197.958	200.927	203.941	207.000
A15	192.150	197.958	203.941	207.000	210.105	213.257
A16	197.958	203.941	210.105	213.257	216.456	219.703

Launarammi B:					
	< 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
B1	160.715	163.126	165.573	168.056	170.577
B2	165.573	168.056	170.577	173.136	175.733
B3	170.577	173.136	175.733	178.369	181.044
B4	175.733	178.369	181.044	183.760	186.517
B5	181.044	183.760	186.517	189.314	192.154
B6	186.517	189.314	192.154	195.036	197.962
B7	192.154	195.036	197.962	200.931	203.945
B8	197.962	200.931	203.945	207.004	210.109
B9	203.945	207.004	210.109	213.261	216.460
B10	210.109	213.261	216.460	219.707	223.003
B11	216.460	219.707	223.003	226.348	229.743
B12	223.003	226.348	229.743	233.189	236.687
B13	229.743	233.189	236.687	240.237	243.841
B14	236.687	240.237	243.841	247.498	251.211
B15	243.841	247.498	251.211	254.979	258.804
B16	251.211	254.979	258.804	262.686	266.626
B17	258.804	262.686	266.626	270.625	274.685
B18	266.626	270.625	274.685	278.805	282.987
B19	274.685	278.805	282.987	287.232	291.540

Launarammi C:			
	< 40	40 ára	45 ára
C1	175.731	178.367	181.043
C2	183.758	186.515	189.312
C3	192.152	195.034	197.960
C4	200.929	203.943	207.002
C5	210.107	213.259	216.458
C6	219.705	223.000	226.345
C7	229.740	233.186	236.684
C8	240.235	243.838	247.496

C9	251.208	254.976	258.801
C10	262.683	266.623	270.622
C11	274.682	278.802	282.984
C12	287.229	291.537	295.910
C13	300.349	304.854	309.427
C14	314.068	318.779	323.561
C15	328.414	333.341	338.341
C16	343.416	348.567	353.796
C17	359.103	364.489	369.956

