



BETRI VINNUTÍMI - STYTTING VINNUVIKUNNAR MIKILVÆGT AÐ MUNA

ORLOF

Orlofsávinnsla og orlofsúttekt starfsfólks tekur ennþá mið af 40 klst. vinnuskyldu í fullu starfi skv. ákvæðum kjarasamninga. Orlofsrétturinn er því áfram sá sami (jafn) fyrir alla starfsmenn óháð útfærslu á styttingu vinnuvikunnar á hverjum starfsstað. Vinnutími (viðvera) er hins vegar breytilegur miðað við útfærsluna. Vegna þessa þarf áfram að miða orlofstöku (úttekt) við 40 klst. vinnuviku líkt og ekki sé um styttingu vinnuvikunnar að ræða.

RAUÐIR DAGAR

Stytting vinnutímans er ekki orlof og safnar starfsfólk því ekki styttingartímum eins og við á um orlofsstundir. Starfsmenn geta því ekki „frestað“ styttingu vinnutíma eða áunnið sér rétt til að taka hana út í annan tíma en vinnufyrirkomulag gerir ráð fyrir. Það þýðir að ef starfsmaður á styttingu á rauðum degi skv. vinnufyrirkomulagi þá færist styttingin ekki til vegna þess. Falli sérstakur frídagur, t.d. sumardagurinn fyrsti, annar í jólum eða 17. júní, þannig á fyrirfram ákveðinn styttingardag þá fellur styttingin niður í það skiptið.

HLUTAVEIKINDI

Starfsmaður sem fær heimild til að sinna skertu starfshlutfalli vegna veikinda heldur óbreyttu vinnufyrirkomulagi/útfærslu styttingar. Skert starfshlutfall á móti hlutaveikindum er þannig ekki aðlagað að styttri vinnuviku heldur er styttingin eins og búíð var að skipuleggja, líkt og gildir um veikindafjarveru starfsmanna almennt. Starfsmenn geta þannig ekki „frestað“ styttingu vinnutíma eða áunnið sér rétt til að taka hana út í annan tíma en vinnufyrirkomulagið gerir ráð fyrir vegna veikindafjarveru.



BETRI VINNUTÍMI

LEIÐBEININGAR UM SKRÁNINGAR Í VINNUSTUND OG STYTTINGU VINNUVIKUNNAR

Lágmarka á fjarveru vegna persónulegra erinda á vinnutíma enda geti starfsfólk sinnt þeim erindum í frítíma eftir að vinnuvikan hefur verið stytt. Ef því verður ekki við komið utan vinnutíma er það stefna Reykjavíkurborgar að starfsfólk geti sinnt persónulegum erindum, svo sem vegna jarðarfara, ferða til læknis, og annars sem til þess má jafna, eftir því sem aðstæður á starfsstað leyfa, sjá nánar í Viðverustefnu Reykjavíkurborgar. Í slíkum tilvikum þarf starfsmaður ætíð ráðfæra sig við sinn yfirmann og starfsfólk skráir slíka fjarveru í viðverukerfi Reykjavíkurborgar samkvæmt nánari leiðbeiningum þar um.

FJARVERUHEIMILD FJARVISTARTEGUNDIN „PERSÓNULEG ERINDI“ Í VINNUSTUND ER NOTUÐ Í NEÐANGREINDUM TILVIKUM

Læknaheimsóknir þegar ekki er unnt að hliðra til tímasetningu.

Jarðarfarir nákominna

Mæðravernd og ungbarnavernd

Neyðartilfelli – sem koma óvænt upp og þurfa úrlausnar umsvifalaust.

Ef starfsfólk þarf að skreppa til að sinna öðrum persónulegum erindum þá stimplar það sig út.