



Leiðbeiningar vegna atkvæðagreiðslu um tillögu/r að styttingu vinnuvikunnar

1. Kynning á tillögu fyrir atkvæðagreiðslu

Vinnutímahópur fer yfir [eyðublað fyrir niðurstöðu umbótasamtals og atkvæðagreiðslu](#) og tryggir að allar upplýsingar vegna tillögu/tillagna séu fyrirliggjandi.

Vinnutímahópur kynnir vel fyrir starfshópnum fyrirliggjandi tillögu/r:

- Farið er yfir hvað lagt er til að vinnuvikan verði löng í klst. eftir styttingu
- Farið er yfir hvaða útfærslu tillagan felur í sér, t.d. dagleg, vikuleg, hálfsmánaðarleg eða annað. Þá hvort allir starfsmenn séu í sömu útfærslu eða hvort útfærsla verði ólík milli hópa. Farið er yfir með hvaða hætti mönnun er tryggð á opnunartíma starfsstaðarins. Mikilvægt er að allir starfsmenn séu upplýstir um hvaða útfærslu þeir eru að greiða atkvæði um og hvað það felur í sér þegar atkvæðagreiðsla um tillögu styttingu vinnuvikunnar fer fram.
- Farið er yfir hvaða áhrif tillaga um styttingu vinnuvikunnar hefur á fyrirkomulag neyslu- og hvíldarhléa fyrir starfshóp. Farið er yfir að í tillögu felist að starfsmaður gefi eftir forræði á neysluhléum að hluta eða öllu leyti. Rætt um að hlé verði aðlöguð að styttingu, fyrirliggjandi verkefnum og starfsemi starfsstaðar en tryggt verði að tími gefist til matar- og hvíldarhléa yfir vinnudaginn og ef um bundna viðveru er að ræða þá farið er yfir hvernig hlé verði skipulögð.
- Farið er yfir þær umbætur sem starfshópurinn skuldbindur sig til að vinna að til að ná fram betri vinnutíma svo unnt sé að ná fram styttri vinnuviku.
- Farið er yfir betri nýtingu á vinnutíma og þ.m.t. „skrepp“ og að starfsfólk sinni þeim erindum í frítíma eftir að vinnutíminn hefur verið stytur. Ef því verður ekki við komið er það stefna Reykjavíkurborgar að starfsfólk geti sinnt persónulegum erindum, svo sem vegna jarðarfara og 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 skal starfsmaður ætíð ráðfæra sig við sinn yfirmann og ekki er um vinnutíma að ræða en sú fjarvera skal þó ekki valda tekjutapi eða frádrætti frá föstum launum starfsfólks.
- Farið er yfir að stytting vinnuvikunnar hefur ekki áhrif á ávinnslu annarra réttinda þ.e. orlof eða veikinda. Starfsfólk fær því styttinguna ekki bætt vegna veikindafjarveru, orlofs, annara leyfa eða frídaga (rauðir dagar).

2. Atkvæðagreiðsla

Þegar sú tillaga/tillögur sem liggur til atkvæðagreiðslu hefur verið kynnt starfshópnum stendur vinnutímahópur fyrir atkvæðagreiðslu á starfsstaðnum.

Atkvæðagreiðsla getur verið framkvæmd með kosningu á pappír og þá eru útbúnir atkvæðaseðlar skv. fyrirmynd og atkvæðakassa komið fyrir á starfsstað.

Atkvæðagreiðsla getur verið framkvæmd með rafrænum hætti og er þá útbúin kosning með aðstoð mannauðsþjónustu sviðs.

- Starfsfólk og stjórnendur greiða atkvæði um tillögu/r um styttingu.
- Að minnsta kosti helmingur starfsfólks þarf að taka þátt í atkvæðagreiðslu til að hún teljist gild.
- Meirihluti starfsfólks sem greiðir atkvæði þarf að samþykkja tillögu til að hún teljist samþykkt.
- Mikilvægt er að atkvæðagreiðsla nái yfir hæfilega langan tíma þannig að öllu starfsfólki gefist svigrúm til að greiða atkvæði.
- Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma og tillaga um styttingu er felld þá styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku.
- **Ef tillaga samþykkt:**
Útfyllt **eyðublað** fyrir niðurstöðu umbótasamtals og atkvæðagreiðslu er sent rafrænt hlutaðeigandi sviði til staðfestingar.
- **Ef tillaga felld:**
Útfyllt **eyðublað** fyrir niðurstöðu umbótasamtals og atkvæðagreiðslu er sent rafrænt hlutaðeigandi sviði sem kallar fulltrúa vinnutímahópa saman og næstu skref ákveðin.