Reykjavíkurborg

annars vegar

og

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar

hins vegar

gera með sér svofellt

samkomulag

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Forsendur og markmið

Frá því að aðilar gerðu kjarasamning í nóvember 2008, hafa þeir tekið þátt í viðræðum allra aðila vinnumarkaðarins um víðtækan stöðugleikasáttmála. Sá sáttmáli liggur nú fyrir og markmið hans auk endurreisnar efnahagslífsins er m.a. að verja undirstöður velferðarkerfisins, standa vörð um störf starfsmanna eins og aðstæður frekast leyfa og styrkja stöðu þeirra tekjulægstu.

1. grein
Gildistími

Núgildandi kjarasamningur aðila, sem gildir til 31. ágúst 2009 framlengist til 30. nóvember 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein
Launataxtar

Launatafla skv. grein 1.1.1 breytist 1. júli 2009, 1. nóvember 2009 og 1. júní 2010:

Sjá fylgiskjal 1

3. grein
Lágmarkslaun

Frá undirskrift þessa samnings gildir það viðmið að starfsmaður, sem unnið hefur samfellt í 4 mánuði eða lengur, skal eigi taka lægri laun fyrir fullt starf og hlutfallslega eftir starfshlutfalli en sem hér segir:

Frá 1. júlí 2009	kr. 156.750
Frá 1. nóvember 2009	kr. 163.500
Frá 1. júní 2010	kr. 170.000.

Þetta ákvæði á ekki við um sérstök átaksverkefni. Með átaksverkefnum er átt við störf sem stofnað er til vegna sérstakra verkefna Reykjavíkurborgar sem ekki eru hluti venjubundinnar starfsemi borgarinnar og falla utan starfsmats.

4. grein

Desemberuppbót

Desemberuppbót skv. gr. 1.7.3 verður sem hér segir:

Á árinu 2009 kr. 51.000.

Á árinu 2010 kr. 52.000

5. grein

Orlofsuppbót

Orlofsuppbót skv. gr. 4.2.2 verður sem hér segir:

Á árinu 2010 kr. 25.800.

6. grein

Starfsendurhæfingarsjóður

Í lok 14. kafla bætist við grein 14.10 Starfsendurhæfingarsjóður. Grein 14.10.1 orðist svo:
Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.
Bókun 2 úr síðasta samningi fellur niður með þessari breytingu.

7. grein

Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 14. ágúst 2009 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 6. júlí 2009

F.h. Reykjavíkurborgar Reykjavíkurborgar Með fyrirvara um samþykki borgarráðs:	F.h. Starfsmannafélags með fyrirvara um samþykki félagsmanna:

Yfirlýsing

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega áfram að þeim málum sem fram koma í bókunum og fylgiskjölum sem gerðar voru í síðustu kjarasamningum. Vegna aðstæðna í efnahagsmálum er aðilum ljóst að niðurstaða þeirrar vinnu má ekki hafa í för með sér kostnaðarauka fyrir Reykjavíkurborg.

Fylgiskjal 1

STARFSMANNAFÉLAG REYKJAVÍKURBORGAR					
Gildir frá 1.7.2009					
þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	139.032	142.391	145.852	149.415	153.086
111	140.712	144.121	147.634	151.251	154.977
112	142.417	145.878	149.442	153.114	156.896
113	144.147	147.660	151.278	155.005	158.843
114	145.904	149.469	153.141	156.924	160.820
115	147.686	151.305	155.033	158.872	162.828
116	149.496	153.169	156.953	160.849	164.864
117	151.332	155.061	158.901	162.857	166.932
118	153.197	156.981	160.880	164.894	169.029
119	155.089	158.930	162.887	166.962	171.159
120	157.009	160.909	164.924	169.060	173.321
121	158.958	162.916	166.992	171.191	175.514
122	160.938	164.954	169.092	173.353	177.741
123	162.946	167.023	171.222	175.548	180.003
124	164.985	169.122	173.384	177.774	182.296
125	167.053	171.253	175.580	180.036	184.626
126	169.153	173.416	177.808	182.331	185.738
127	171.285	175.612	180.069	184.659	188.137
128	173.449	177.840	182.364	185.774	189.573
129	175.644	180.103	184.693	188.173	192.045
130	177.874	182.399	185.808	189.609	193.553
131	180.136	184.728	188.208	192.081	196.099
132	182.432	185.844	189.644	193.590	197.684
133	184.762	188.244	192.118	196.137	200.307
134	185.878	189.681	193.627	197.722	202.169
135	188.280	192.153	196.175	200.346	204.872
136	189.716	193.665	197.760	202.209	206.915
137	192.190	196.213	200.385	204.912	209.700
138	193.701	197.798	202.249	206.956	211.525
139	196.250	200.423	204.952	209.741	214.394
140	197.837	202.288	206.997	211.567	217.305
141	200.462	204.992	209.782	214.436	220.261
142	202.328	207.037	211.609	217.348	223.260
143	205.032	209.824	214.479	220.304	226.304
144	207.078	211.651	217.391	223.304	229.394
145	209.864	214.521	220.348	226.350	232.531
146	211.692	217.434	223.348	229.440	235.714
147	214.563	220.391	226.395	232.577	238.946
148	217.477	223.392	229.485	235.761	242.225
149	220.435	226.439	232.623	238.993	245.554
150	223.438	229.532	235.809	242.273	248.932
151	226.484	232.670	239.040	245.603	252.362
152	229.577	235.855	242.322	248.983	255.843
153	232.716	239.089	245.652	252.413	259.376
154	235.902	242.370	249.033	255.894	262.963
155	239.136	245.702	252.463	259.429	266.603
156	242.418	249.082	255.946	263.016	270.296

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
157	245.750	252.514	259.480	266.657	274.047
158	249.133	255.998	263.068	270.351	277.853
159	252.565	259.533	266.710	274.102	281.717
160	256.049	263.121	270.406	277.910	285.637
161	259.585	266.764	274.158	281.774	289.617
162	263.174	270.461	277.966	285.696	293.658
163	266.818	274.213	281.831	289.677	297.757
164	270.515	278.022	285.754	293.717	301.920
165	274.269	281.888	289.735	297.819	306.144
166	278.078	285.812	293.776	301.981	310.431
167	281.945	289.794	297.879	306.207	314.784
168	285.870	293.837	302.042	310.495	319.201
169	289.853	297.939	306.269	314.848	323.684
170	293.896	302.104	310.558	319.266	328.235
171	298.000	306.331	314.912	323.751	332.854
172	302.166	310.622	319.331	328.303	337.542
173	306.394	314.977	323.817	332.923	342.301
174	310.685	319.397	328.370	337.611	347.131
175	315.041	323.883	332.990	342.371	352.034
176	319.462	328.437	337.681	347.203	357.010
177	323.949	333.059	342.442	352.106	362.060
178	328.504	337.750	347.274	357.083	367.186
179	333.127	342.512	352.179	362.135	372.390
180	337.820	347.345	357.156	367.263	377.672
181	342.582	352.251	362.210	372.467	383.032
182	347.417	357.231	367.338	377.749	388.473
183	352.323	362.284	372.544	383.111	393.996
184	357.304	367.415	377.828	388.553	399.601
185	362.359	372.621	383.191	394.077	405.290
186	367.490	377.905	388.634	399.684	411.065
187	372.698	383.269	394.158	405.374	416.927
188	377.984	388.714	399.767	411.150	422.876
189	383.349	394.240	405.459	417.013	428.914
190	388.795	399.850	411.236	422.964	435.044
191	394.322	405.543	417.100	429.004	441.265
192	399.933	411.322	423.052	435.134	447.580
193	405.627	417.186	429.093	441.357	453.989
194	411.407	423.140	435.225	447.673	460.494
195	417.273	429.182	441.449	454.084	467.097
196	423.228	435.316	447.766	460.590	473.799
197	429.272	441.541	454.179	467.195	480.602
198	435.407	447.860	460.686	473.898	487.505
199	441.633	454.273	467.293	480.702	494.514

STARFSMANNAFÉLAG REYKJAVÍKURBORGAR					
Gildir frá 1.11.2009					
þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	145.782	149.141	152.602	156.165	159.836
111	147.462	150.871	154.384	158.001	161.727
112	149.167	152.628	156.192	159.864	163.646
113	150.897	154.410	158.028	161.755	165.593
114	152.654	156.219	159.891	163.674	167.570
115	154.436	158.055	161.783	165.622	169.578
116	156.246	159.919	163.703	167.599	171.614
117	158.082	161.811	165.651	169.607	173.682
118	159.947	163.731	167.630	171.644	175.779
119	161.839	165.680	169.637	173.712	177.909
120	163.759	167.659	171.674	175.810	180.071
121	165.708	169.666	173.742	177.941	182.264
122	167.688	171.704	175.842	180.103	184.491
123	169.696	173.773	177.972	182.298	185.303
124	171.735	175.872	180.134	184.524	187.596
125	173.803	178.003	182.330	185.336	189.926
126	175.903	180.166	184.558	187.631	190.288
127	178.035	182.362	185.369	189.959	192.687
128	180.199	184.590	187.664	190.324	194.123
129	182.394	185.403	189.993	192.723	196.095
130	184.624	187.699	190.358	194.159	197.603
131	185.436	190.028	192.758	196.131	199.649
132	187.732	190.394	194.194	197.640	201.234
133	190.062	192.794	196.168	199.687	203.357
134	190.428	194.231	197.677	201.272	205.219
135	192.830	196.203	199.725	203.396	207.922
136	194.266	197.715	201.310	205.259	209.215
137	196.240	199.763	203.435	207.962	212.000
138	197.751	201.348	205.299	209.256	213.825
139	199.800	203.473	208.002	212.041	216.694
140	201.387	205.338	209.297	213.867	218.605
141	203.512	208.042	212.082	216.736	220.261
142	205.378	209.337	213.909	218.648	223.260
143	207.332	212.124	216.779	220.304	226.304
144	209.378	213.951	218.691	223.304	229.394
145	212.164	216.821	220.348	226.350	232.531
146	213.992	218.734	223.348	229.440	235.714
147	216.863	220.391	226.395	232.577	238.946
148	218.777	223.392	229.485	235.761	242.225
149	220.435	226.439	232.623	238.993	245.554
150	223.438	229.532	235.809	242.273	248.932
151	226.484	232.670	239.040	245.603	252.362
152	229.577	235.855	242.322	248.983	255.843
153	232.716	239.089	245.652	252.413	259.376
154	235.902	242.370	249.033	255.894	262.963
155	239.136	245.702	252.463	259.429	266.603
156	242.418	249.082	255.946	263.016	270.296
157	245.750	252.514	259.480	266.657	274.047

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
158	249.133	255.998	263.068	270.351	277.853
159	252.565	259.533	266.710	274.102	281.717
160	256.049	263.121	270.406	277.910	285.637
161	259.585	266.764	274.158	281.774	289.617
162	263.174	270.461	277.966	285.696	293.658
163	266.818	274.213	281.831	289.677	297.757
164	270.515	278.022	285.754	293.717	301.920
165	274.269	281.888	289.735	297.819	306.144
166	278.078	285.812	293.776	301.981	310.431
167	281.945	289.794	297.879	306.207	314.784
168	285.870	293.837	302.042	310.495	319.201
169	289.853	297.939	306.269	314.848	323.684
170	293.896	302.104	310.558	319.266	328.235
171	298.000	306.331	314.912	323.751	332.854
172	302.166	310.622	319.331	328.303	337.542
173	306.394	314.977	323.817	332.923	342.301
174	310.685	319.397	328.370	337.611	347.131
175	315.041	323.883	332.990	342.371	352.034
176	319.462	328.437	337.681	347.203	357.010
177	323.949	333.059	342.442	352.106	362.060
178	328.504	337.750	347.274	357.083	367.186
179	333.127	342.512	352.179	362.135	372.390
180	337.820	347.345	357.156	367.263	377.672
181	342.582	352.251	362.210	372.467	383.032
182	347.417	357.231	367.338	377.749	388.473
183	352.323	362.284	372.544	383.111	393.996
184	357.304	367.415	377.828	388.553	399.601
185	362.359	372.621	383.191	394.077	405.290
186	367.490	377.905	388.634	399.684	411.065
187	372.698	383.269	394.158	405.374	416.927
188	377.984	388.714	399.767	411.150	422.876
189	383.349	394.240	405.459	417.013	428.914
190	388.795	399.850	411.236	422.964	435.044
191	394.322	405.543	417.100	429.004	441.265
192	399.933	411.322	423.052	435.134	447.580
193	405.627	417.186	429.093	441.357	453.989
194	411.407	423.140	435.225	447.673	460.494
195	417.273	429.182	441.449	454.084	467.097
196	423.228	435.316	447.766	460.590	473.799
197	429.272	441.541	454.179	467.195	480.602
198	435.407	447.860	460.686	473.898	487.505
199	441.633	454.273	467.293	480.702	494.514

STARFSMANNAFÉLAG REYKJAVÍKURBORGAR					
Gildir frá 1.6.2010					
þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	152.282	155.641	159.102	162.665	166.336
111	153.962	157.371	160.884	164.501	168.227
112	155.667	159.128	162.692	166.364	170.146
113	157.397	160.910	164.528	168.255	172.093
114	159.154	162.719	166.391	170.174	174.070
115	160.936	164.555	168.283	172.122	176.078
116	162.746	166.419	170.203	174.099	178.114
117	164.582	168.311	172.151	176.107	180.182
118	166.447	170.231	174.130	178.144	182.279
119	168.339	172.180	176.137	180.212	184.409
120	170.259	174.159	178.174	182.310	185.371
121	172.208	176.166	180.242	184.441	187.564
122	174.188	178.204	182.342	185.403	189.791
123	176.196	180.273	184.472	187.598	190.153
124	178.235	182.372	185.434	189.824	192.146
125	180.303	184.503	187.630	190.186	194.476
126	182.403	185.466	189.858	192.181	194.838
127	184.535	187.662	190.219	194.509	196.737
128	185.499	189.890	192.214	194.874	198.173
129	187.694	190.253	194.543	196.773	198.895
130	189.924	192.249	194.908	198.209	200.403
131	190.286	194.078	196.808	198.931	202.449
132	192.282	194.444	198.244	200.440	203.034
133	194.112	196.844	198.968	202.487	205.157
134	194.478	198.281	200.477	203.072	206.519
135	196.880	199.003	202.525	205.196	209.222
136	198.316	200.515	203.110	206.559	210.515
137	199.040	202.563	205.235	209.262	213.300
138	200.551	203.148	206.599	210.556	215.125
139	202.600	205.273	209.302	213.341	217.694
140	203.187	206.638	210.597	215.167	219.605
141	205.312	209.342	213.382	217.736	221.261
142	206.678	210.637	215.209	219.648	224.260
143	208.632	213.424	217.779	221.304	226.304
144	210.678	215.251	219.691	224.304	229.394
145	213.464	217.821	221.348	226.350	232.531
146	215.292	219.734	224.348	229.440	235.714
147	217.863	221.391	226.395	232.577	238.946
148	219.777	224.392	229.485	235.761	242.225
149	221.435	226.439	232.623	238.993	245.554
150	224.438	229.532	235.809	242.273	248.932
151	226.484	232.670	239.040	245.603	252.362
152	229.577	235.855	242.322	248.983	255.843
153	232.716	239.089	245.652	252.413	259.376
154	235.902	242.370	249.033	255.894	262.963
155	239.136	245.702	252.463	259.429	266.603
156	242.418	249.082	255.946	263.016	270.296
157	245.750	252.514	259.480	266.657	274.047

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
158	249.133	255.998	263.068	270.351	277.853
159	252.565	259.533	266.710	274.102	281.717
160	256.049	263.121	270.406	277.910	285.637
161	259.585	266.764	274.158	281.774	289.617
162	263.174	270.461	277.966	285.696	293.658
163	266.818	274.213	281.831	289.677	297.757
164	270.515	278.022	285.754	293.717	301.920
165	274.269	281.888	289.735	297.819	306.144
166	278.078	285.812	293.776	301.981	310.431
167	281.945	289.794	297.879	306.207	314.784
168	285.870	293.837	302.042	310.495	319.201
169	289.853	297.939	306.269	314.848	323.684
170	293.896	302.104	310.558	319.266	328.235
171	298.000	306.331	314.912	323.751	332.854
172	302.166	310.622	319.331	328.303	337.542
173	306.394	314.977	323.817	332.923	342.301
174	310.685	319.397	328.370	337.611	347.131
175	315.041	323.883	332.990	342.371	352.034
176	319.462	328.437	337.681	347.203	357.010
177	323.949	333.059	342.442	352.106	362.060
178	328.504	337.750	347.274	357.083	367.186
179	333.127	342.512	352.179	362.135	372.390
180	337.820	347.345	357.156	367.263	377.672
181	342.582	352.251	362.210	372.467	383.032
182	347.417	357.231	367.338	377.749	388.473
183	352.323	362.284	372.544	383.111	393.996
184	357.304	367.415	377.828	388.553	399.601
185	362.359	372.621	383.191	394.077	405.290
186	367.490	377.905	388.634	399.684	411.065
187	372.698	383.269	394.158	405.374	416.927
188	377.984	388.714	399.767	411.150	422.876
189	383.349	394.240	405.459	417.013	428.914
190	388.795	399.850	411.236	422.964	435.044
191	394.322	405.543	417.100	429.004	441.265
192	399.933	411.322	423.052	435.134	447.580
193	405.627	417.186	429.093	441.357	453.989
194	411.407	423.140	435.225	447.673	460.494
195	417.273	429.182	441.449	454.084	467.097
196	423.228	435.316	447.766	460.590	473.799
197	429.272	441.541	454.179	467.195	480.602
198	435.407	447.860	460.686	473.898	487.505
199	441.633	454.273	467.293	480.702	494.514

Reykjavíkurborg
annars vegar
og
Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar
hins vegar

gera með sér svofellt

samkomulag

um breytingu og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. grein

Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. nóvember 2008 til 31. ágúst 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. nóvember 2008 hækka allar tölur mánaðarlauna dagvinnu um kr. 20.300,-

3. grein

Desemberuppbót

Persónuuppbót í desember verður sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2008 kr. 50.000,-

4. grein

Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á árinu 2009 verður kr. 25.200

5. grein

Veikindi barna

Grein 11.9.1 um veikindi barna yngri en 13 ára verður sem hér segir:

> Annað foreldri/forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

6. grein

Fjölskyldu- og styrktarsjóður

Grein 11.10.5.1. í núgildandi samningi breytist þannig að iðgjald launagreiðanda hækki úr 0,55% af heildarlaunum í 0,75% af heildarlaunum. Breyting þessi taki gildi frá og með 1. janúar 2009. Grein 14.2.1. breytist með sama hætti.

7. grein

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir 13. desember 2008 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 29. nóvember 2008

f.h. Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs

f.h. Starfsmannafélags Reykjavíkur
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir

með samkomulagi
Reykjavíkurborgar
og
Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar
undirrituðu 29. nóvember 2008

Bókun 1
Starfsþróunarsjóður

Samingsaðilar munu í upphafi samningstíma sameina Starfsmenntunarsjóð (sjá gr. 12.1.2) og Starfsþróunarsjóð (sjá gr. 12.1.3) og endurskoða reglugerð sjóðs (sjá fylgiskjal VII).

Bókun 2
Endurhæfingasjóður

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

Bókun 3
Starfsmat

Samningsaðilar munu á samningstímanum vinna áfram að þróun og aðlögun starfsmatskerfisins. Í því skyni fela aðilar starfsmatsnefnd að leita leiða til að fá óháðan sérfræðing til að vinna með nefndinni að mati á kerfinu. Samningsaðilar sæki um styrki til að fjármagna verkefnið.
Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að styrkja áfram faglegt sjálfstæði starfsmatsins gagnvart stéttarfélögum og stjórnssýslu borgarinnar og mikilvægi þess að standa vörð um sjálfstæði og fagleg vinnubrögð starfsmatsfulltrúa.
Samningsaðilar munu beita sér fyrir aukinni kynningu á starfsmatinu meðal þeirra stéttarfélaga sem samið hafa um starfsmat og meðal stjórnenda hjá Reykjavíkurborg. Með því móti verði stuðlað að upplýstri umræðu aðila um starfsmatið með það að leiðarljósi að gera kerfið betra og skilvirkara. Kynningaráætlun skal lögð fram í starfskjaranefnd eigi síðar en 1. febrúar 2009 .
Samningsaðilar eru sammála um að fela starfsmatsnefnd að semja vinnureglur um reglubundna yfirferð starfa sem hafa mat eldra en fimm ára. Vinnureglur verði kynntar eigi síðar en 1. febrúar 2009.

Bókun 4
Starfskjaranefnd

Fyrri bókun nr. 3 fellur niður, í hennar stað kemur:

Fyrsti fundur starfskjaranefndar að aflokinni kjarasamningsgerð skal haldinn innan tveggja mánaða frá samþykkt kjarasamnings. Starfskjaranefnd skal setja sér verklagsreglur um störf nefndarinnar þar sem m.a. skal kveðið á um skoðun lægstu launa og endurskoðun og röðun sumarstarfa utan starfsmats.

Bókun 5
Um upplýsingar um grunnröðun (óbreytt)

Bókun 6
Um endurskoðun á hæfnismati og hæfnislaunum.

Bókun 2 í núgildandi samningi verði óbreytt nema að niðurlag seinni málgreinar um lok verksins, þ.e. fyrir 1. maí 2007, falli niður.

Bókun 7
Varðandi grunnskóla

Bókun 4 í núgildandi samningi verði óbreytt nema að dags. breytist og í stað 31. maí 2006 komi 31. mars 2009

Bókun 8
Um námskeiðsnefndir og starfsþróun (áður bókun 7)

Skipaður verði starfshópur sem fari yfir fyrirkomulag sí- og endurmenntunar og framtíðarsýn í þeim málum. Skal þessi hópur koma með tillögur um hvernig viðbótarmenntun starfsmanna með fag- og iðnmenntun skuli metin til samræmis við gr. 1.3.2.4. Einnig tillögur um fyrirkomulag á námi meðfram starfi. Í framhaldi af þeirri vinnu leggi starfshópurinn fram tillögur til starfskjaranefndar um skipan námskeiðsnefnda sem fjalli um símenntun og starfsþróun félagsmanna Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar. Starfshópurinn hefji störf eigi síðar en 1. febrúar 2009 og ljúki störfum eigi síðar en 31. mars 2009.

Bókun 9
Um röðun skólaliða og stuðningsfulltrúa (Óbreytt)

Aðrar bókanir í fyrri samningi falli niður.

Yfirlýsing

Reykjavíkurborg hefur það skýra yfirlýsta markmið í kjaramálum að koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun. Í því skyni hefur Reykjavíkurborg samið við fjölmörg stéttarfélög um starfsmat og náð verulegum árangri í að jafna laun í sambærilegum störfum. Að auki tók Reykjavíkurborg upp nýjar reglur og samræmda framkvæmd samninga um fasta yfirvinnu og akstursamninga. Nýleg rannsókn sýnir að mikið hefur áunnist í þessum efnum. Reykjavíkurborg mun halda áfram að kanna hvort og þá í hvaða tilfellum ómálefnalegur launamunur sé fyrir hendi og grípa til ráðstafana til að eyða honum. Þegar þær niðurstöður og ákvarðanir liggja fyrir verða þær kynntar viðsemjendum Reykjavíkurborgar.

Leiðréttingar og uppfærslur á samningi aðila.

Grein 1.3.2.2 orðast svo frá og með 1.janúar 2008:

Launaflokkar vegna starfsþróunar samkvæmt símenntunaráætlun stofnunar. Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun stofnunar/fyrirtækis. Þessi laun geta breyst. Launaflokkar samkvæmt ofangreindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 3 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 7 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 9 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 12 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.

Starfstími hlutavinnustarfsmanna á mánaðarkaupi skv kjarasamningum skal metinn til jafns við starfsmenn í fullu starfi. Þetta ákvæði tekur gildi hinn 1. janúar 2008.

Þá skal einnig metinn starfstíma starfsmanns sem starfað hefur í sambærilegu starfi á föstu mánaðarkaupi hjá öðru sveitarfélagi eða ríki enda liggi staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir. Starfsmaður fær starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðrmótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Starfstími starfsmanns á hjúkrunarheimilu (sjálfseignarstofnunum) og hjá fyrirtækjum ríkis og sveitarfélaga sem starfa í almannaþjónustu er metinn á sama hátt. Þetta ákvæði tekur gildi hinn 1. nóvember 2007.

Hafi starfsmaður fengið launaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá launaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

Sviði er heimilt að útfæra símenntunaráætlun í samræmi við Fylgiskjal 1 um fagviðurkenningu og styttra starfsnám á framhaldsskólastigi.

Fylgiskjal 1

STÉTTARFÉLAG REYKJARVÍKURBORGAR					
Gildir frá 1. Nóvember 2008					
þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	132.282	135.641	139.102	142.665	146.336
111	133.962	137.371	140.884	144.501	148.227
112	135.667	139.128	142.692	146.364	150.146
113	137.397	140.910	144.528	148.255	152.093
114	139.154	142.719	146.391	150.174	154.070
115	140.936	144.555	148.283	152.122	156.078
116	142.746	146.419	150.203	154.099	158.114
117	144.582	148.311	152.151	156.107	160.182
118	146.447	150.231	154.130	158.144	162.279
119	148.339	152.180	156.137	160.212	164.409
120	150.259	154.159	158.174	162.310	166.571
121	152.208	156.166	160.242	164.441	168.764
122	154.188	158.204	162.342	166.603	170.991
123	156.196	160.273	164.472	168.798	173.253
124	158.235	162.372	166.634	171.024	175.546
125	160.303	164.503	168.830	173.286	177.876
126	162.403	166.666	171.058	175.581	180.238
127	164.535	168.862	173.319	177.909	182.637
128	166.699	171.090	175.614	180.274	185.073
129	168.894	173.353	177.943	182.673	187.545
130	171.124	175.649	180.308	185.109	190.053
131	173.386	177.978	182.708	187.581	192.599
132	175.682	180.344	185.144	190.090	195.184
133	178.012	182.744	187.618	192.637	197.807
134	180.378	185.181	190.127	195.222	200.469
135	182.780	187.653	192.675	197.846	203.172
136	185.216	190.165	195.260	200.509	205.915
137	187.690	192.713	197.885	203.212	208.700
138	190.201	195.298	200.549	205.956	211.525
139	192.750	197.923	203.252	208.741	214.394
140	195.337	200.588	205.997	211.567	217.305
141	197.962	203.292	208.782	214.436	220.261
142	200.628	206.037	211.609	217.348	223.260
143	203.332	208.824	214.479	220.304	226.304
144	206.078	211.651	217.391	223.304	229.394
145	208.864	214.521	220.348	226.350	232.531
146	211.692	217.434	223.348	229.440	235.714
147	214.563	220.391	226.395	232.577	238.946
148	217.477	223.392	229.485	235.761	242.225
149	220.435	226.439	232.623	238.993	245.554

150	223.438	229.532	235.809	242.273	248.932
151	226.484	232.670	239.040	245.603	252.362
152	229.577	235.855	242.322	248.983	255.843
153	232.716	239.089	245.652	252.413	259.376
154	235.902	242.370	249.033	255.894	262.963
155	239.136	245.702	252.463	259.429	266.603
156	242.418	249.082	255.946	263.016	270.296
157	245.750	252.514	259.480	266.657	274.047
158	249.133	255.998	263.068	270.351	277.853
159	252.565	259.533	266.710	274.102	281.717
160	256.049	263.121	270.406	277.910	285.637
161	259.585	266.764	274.158	281.774	289.617
162	263.174	270.461	277.966	285.696	293.658
163	266.818	274.213	281.831	289.677	297.757
164	270.515	278.022	285.754	293.717	301.920
165	274.269	281.888	289.735	297.819	306.144
166	278.078	285.812	293.776	301.981	310.431
167	281.945	289.794	297.879	306.207	314.784
168	285.870	293.837	302.042	310.495	319.201
169	289.853	297.939	306.269	314.848	323.684
170	293.896	302.104	310.558	319.266	328.235
171	298.000	306.331	314.912	323.751	332.854
172	302.166	310.622	319.331	328.303	337.542
173	306.394	314.977	323.817	332.923	342.301
174	310.685	319.397	328.370	337.611	347.131
175	315.041	323.883	332.990	342.371	352.034
176	319.462	328.437	337.681	347.203	357.010
177	323.949	333.059	342.442	352.106	362.060
178	328.504	337.750	347.274	357.083	367.186
179	333.127	342.512	352.179	362.135	372.390
180	337.820	347.345	357.156	367.263	377.672
181	342.582	352.251	362.210	372.467	383.032
182	347.417	357.231	367.338	377.749	388.473
183	352.323	362.284	372.544	383.111	393.996
184	357.304	367.415	377.828	388.553	399.601
185	362.359	372.621	383.191	394.077	405.290
186	367.490	377.905	388.634	399.684	411.065
187	372.698	383.269	394.158	405.374	416.927
188	377.984	388.714	399.767	411.150	422.876
189	383.349	394.240	405.459	417.013	428.914
190	388.795	399.850	411.236	422.964	435.044
191	394.322	405.543	417.100	429.004	441.265
192	399.933	411.322	423.052	435.134	447.580
193	405.627	417.186	429.093	441.357	453.989
194	411.407	423.140	435.225	447.673	460.494

195	417.273	429.182	441.449	454.084	467.097
196	423.228	435.316	447.766	460.590	473.799
197	429.272	441.541	454.179	467.195	480.602
198	435.407	447.860	460.686	473.898	487.505
199	441.633	454.273	467.293	480.702	494.514
200	447.953	460.783	473.998	487.608	501.627

KJARASAMNINGUR

Reykjavíkurborgar

og

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Gildistími 1. október 2005 til og með 31. október 2008

EFNISYFIRLIT:

1 KAUP 23

2 VINNUTÍMI 30

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR 39

4 ORLOF 41

5 FERÐIR OG GISTING 43

6 VERKFÆRI OG HLÍFÐARFATNAÐUR 45

7 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR 46

8 TRYGGINGAR 47

9 RÉTTINDI OG SKYLDUR 49

10 RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI 55

11 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 56

12 FRÆÐSLUMÁL 62

13 AFLEYSINGAR 64

14 IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL 65

15 STARFSKJARANEFND OG STARFSMATSNEFND 67

16 GILDISTÍMI 68

BÓKANIR 69

FYLGISKJAL I: MAT Á STÖRFUM ÞAR SEM KRAFIST ER FAGVIÐURKENNINGAR EÐA STARFSNÁMS 70

FYLGISKJAL II: RÖÐUN STARFA TIL STARFSMATSSTIGA OG STARFSLAUNA 71

FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG UM INNLEIÐINGU HÆFNISMATS OG HÆFNISLAUNA 77

FYLGISKJAL IV: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS SKV. GR. 2.5.6. 78

FYLGISKJAL V: REGLUGERÐ STARFSMENNTUNAR- OG STARFSÞRÓUNARSJÓÐS 79

FYLGISKJAL VI: SAMKOMULAG UM SKRIFLEGA RÁÐNINGARSAMNINGA 81

FYLGISKJAL VII: VINNUTÍMASAMNINGUR 83

FYLGISKJAL VIII: RÖÐUN NOKKURRA STARFSHEITA SEM EKKI VERÐA TEKIN TIL MATS Í STARFSMATSKERFI: ..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

FYLGISKJAL X: LAUNATÖFLUR Á SAMNINGSTÍMA 88

0.1 Markmið samningsaðila

0.1.1 Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf hjá Reykjavíkurborg.

0.1.2 Samningsaðilar eru sammála um að meta störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF) í þeim tilgangi að leiðrétta launamun til starfslauna á grundvelli matskerfisins og hlúa þannig sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannaþjónustu sveitarfélaga.

0.1.3 Samningsaðilar eru sammála um að vinna að viðhaldi og þróun starfsmatskerfisins í samstarfi við önnur stéttarfélög sem samið hafa um sama starfsmatskerfi við Reykjavíkurborg. Sérstakar reglur verði settar um starfsgrundvöll starfsmatskerfisins og starfshætti starfsmatsnefndar á grundvelli gildandi starfsreglna starfsmatsnefndar. Reykjavíkurborg kostar starfsmatskerfið og þróun þess hjá Reykjavíkurborg.

0.1.4 Samningsaðilar eru sammála um að vinna að starfsþróun starfsmanna til að virkja starfsmenn, efla fagmennsku þeirra og bæta þjónustu borgarinnar við almenning.

0.1.5 Samningsaðilar eru sammála um að rýna og endurskoða matskerfi á hæfni starfsmanna til að þróa og eftir atvikum útvíkka grundvöll hæfnislauna..

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu frá og með 1. október 2005:

Gildir frá 1. október 2005

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	103.989	107.108	110.322	113.631	117.040
111	105.549	108.715	111.977	115.336	118.796
112	107.132	110.346	113.656	117.066	120.578
113	108.739	112.001	115.361	118.822	122.386
114	110.370	113.681	117.091	120.604	124.222
115	112.025	115.386	118.848	122.413	126.086
116	113.706	117.117	120.631	124.249	127.977
117	115.411	118.874	122.440	126.113	129.897
118	117.143	120.657	124.277	128.005	131.845
119	118.900	122.467	126.141	129.925	133.823
120	120.683	124.304	128.033	131.874	135.830
121	122.493	126.168	129.953	133.852	137.867
122	124.331	128.061	131.903	135.860	139.935
123	126.196	129.982	133.881	137.898	142.035
124	128.089	131.931	135.889	139.966	144.165
125	130.010	133.910	137.928	142.066	146.328
126	131.960	135.919	139.997	144.197	148.522
127	133.940	137.958	142.097	146.359	150.750
128	135.949	140.027	144.228	148.555	153.012
129	137.988	142.128	146.391	150.783	155.307
130	140.058	144.260	148.587	153.045	157.636
131	142.159	146.423	150.816	155.341	160.001
132	144.291	148.620	153.078	157.671	162.401
133	146.455	150.849	155.375	160.036	164.837
134	148.652	153.112	157.705	162.436	167.309
135	150.882	155.408	160.071	164.873	169.819
136	153.145	157.740	162.472	167.346	172.366
137	155.442	160.106	164.909	169.856	174.952
138	157.774	162.507	167.383	172.404	177.576

139	160.141	164.945	169.893	174.990	180.240
140	162.543	167.419	172.442	177.615	182.943
141	164.981	169.930	175.028	180.279	185.688
142	167.456	172.479	177.654	182.983	188.473
143	169.967	175.067	180.319	185.728	191.300
144	172.517	177.693	183.023	188.514	194.169
145	175.105	180.358	185.769	191.342	197.082
146	177.731	183.063	188.555	194.212	200.038
147	180.397	185.809	191.384	197.125	203.039
148	183.103	188.596	194.254	200.082	206.084
149	185.850	191.425	197.168	203.083	209.176
150	188.638	194.297	200.126	206.129	212.313
151	191.467	197.211	203.127	209.221	215.498
152	194.339	200.169	206.174	212.360	218.730
153	197.254	203.172	209.267	215.545	222.011
154	200.213	206.219	212.406	218.778	225.342
155	203.216	209.313	215.592	222.060	228.722
156	206.264	212.452	218.826	225.391	232.152
157	209.358	215.639	222.108	228.772	235.635
158	212.499	218.874	225.440	232.203	239.169
159	215.686	222.157	228.822	235.686	242.757
160	218.922	225.489	232.254	239.222	246.398
161	222.205	228.872	235.738	242.810	250.094
162	225.538	232.305	239.274	246.452	253.846
163	228.922	235.789	242.863	250.149	257.653
164	232.355	239.326	246.506	253.901	261.518
165	235.841	242.916	250.203	257.710	265.441
166	239.378	246.560	253.956	261.575	269.422
167	242.969	250.258	257.766	265.499	273.464
168	246.614	254.012	261.632	269.481	277.566
169	250.313	257.822	265.557	273.524	281.729
170	254.067	261.689	269.540	277.626	285.955
171	257.878	265.615	273.583	281.791	290.244
172	261.747	269.599	277.687	286.018	294.598
173	265.673	273.643	281.852	290.308	299.017
174	269.658	277.748	286.080	294.662	303.502
175	273.703	281.914	290.371	299.082	308.055
176	277.808	286.143	294.727	303.569	312.676
177	281.975	290.435	299.148	308.122	317.366
178	286.205	294.791	303.635	312.744	322.126
179	290.498	299.213	308.190	317.435	326.958
180	294.856	303.701	312.812	322.197	331.863
181	299.278	308.257	317.505	327.030	336.841
182	303.768	312.881	322.267	331.935	341.893
183	308.324	317.574	327.101	336.914	347.022

184	312.949	322.338	332.008	341.968	352.227
185	317.643	327.173	336.988	347.097	357.510
186	322.408	332.080	342.043	352.304	362.873
187	327.244	337.061	347.173	357.588	368.316
188	332.153	342.117	352.381	362.952	373.841
189	337.135	347.249	357.667	368.396	379.448
190	342.192	352.458	363.032	373.922	385.140
191	347.325	357.745	368.477	379.531	390.917
192	352.535	363.111	374.004	385.224	396.781
193	357.823	368.557	379.614	391.003	402.733
194	363.190	374.086	385.308	396.868	408.774
195	368.638	379.697	391.088	402.821	414.905
196	374.168	385.393	396.954	408.863	421.129
197	379.780	391.173	402.909	414.996	427.446
198	385.477	397.041	408.952	421.221	433.857
199	391.259	402.997	415.087	427.539	440.365

1.1.2 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, 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 Mánaðarlaun skv. 1.1.1 hækka sem hér segir:

1. janúar 2006 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 2,0%
1. janúar 2007 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3,0%
1. janúar 2008 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 2,5%

1.2 Launaþrep

1.2.1 Launaþrep ákvarðast samkvæmt lífaldri sem hér segir:

1. þrep yngri en 20 ára
2. þrep frá 20 ára aldri
3. þrep frá 25 ára aldri
4. þrep frá 30 ára aldri
5. þrep frá 35 ára aldri

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Röðun í launaflokka

1.3.1 Starfslaun

1.3.1.1 Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns eins og þær eru metnar í starfsmatskerfi samningsaðila **SAMSTARFI**, sbr. bókun 1 um starfsmat**.** Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða.

1.3.1.2 Þegar stofnað er nýtt starf skal samstarfsnefnd ákvarða röðun þess til starfslauna til bráðabirgða. Þegar starfinu hefur verið gegnt í 6 mánuði skal

það metið í starfsmatskerfi samningsaðila og því raðað til starfslauna í samræmi við matsniðurstöðuna.

Skýring: *Ef starfsmat leiðir síðar í ljós að nýju starfi hefur verið of lágt raðað í upphafi til starfslauna ber að leiðrétta það með afturvirkum hætti. Hafi starfi hins vegar verið of hátt raðað í upphafi þá heldur hann þeirri einstaklingsbundnu röðun en starfinu er raðað miðað við matsniðurstöður. Of há einstaklingsbundin röðun kemur á móti röðun skv.1.3.2.*

1.3.1.3 Óski stofnun eða starfsmaður eftir endurmati á starfi skal það erindi sent starfsmatsnefnd, sbr. bókun1 um starfsmat.

1.3.1.4 Starfslaun eru ákveðin samkvæmt eftirfarandi tengireglu á milli starfsmatsstiga og launaflokka:

Tengiregla frá og með 1. október 2005:

Starfslaun = 78 + 0,154 * (matsstig; matsstig til og með 399)
Starfslaun = 82 + 0,147 * (matsstig; matsstig frá og með 400)

Röðun starfsheita í Fylgiskjali II..

1.3.2 Einstaklingsbundin laun

1.3.2.1 Einstaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun samkvæmt starfsmati og eru viðmið þeirra þrenns konar; starfsþróun, hæfni og árangur.

1.3.2.2 Launaflokkar vegna starfsþróunar samkvæmt símenntunaráætlun stofnunar. Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokka-hækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun stofnunar/fyrirtækis. Þessi laun geta breyst. Launaflokkar samkvæmt ofan-greindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 3 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 7 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 9 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 12 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg	Röðun einum launaflokk ofar en ella.

Hafi starfsmaður fengið launaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá launaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

Sviði er heimilt að útfæra símenntunaráætlun í samræmi við Fylgiskjal 1 um fagviðurkenningu og styttra starfsnám á framhaldsskólastigi.

1.3.2.3 Launaflokkar vegna hæfni. Hæfni starfsmanns skal metin út frá tveimur hæfnisþáttum, starfsmetnaði og sveigjanleika. Með starfsmetnaði er vísað til þess hvernig starfsmaður rækir starf sitt og með sveigjanleika er vísað til aðlögunarhæfni starfsmanns. Hvor þáttur um sig getur að hámarki hækkað laun starfsmanns um tvo launaflokka. Hæfnislaun geta mest orðið fjórir launaflokkar.

Sjá Fylgiskjal III með kjarasamningi þessum.

Sviðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmdinni á sínu sviði. Hæfnislaun byggja á því að starfsmaður teljist búa yfir meiri hæfni en starfið gerir kröfur um að mati sviðsstjóra.

Til bráðabirgða**:** Við innleiðingu hæfnislauna í desember 2005 og janúar 2006 á starfsmaður rétt á afturvirkri launahækkun frá þeim tíma sem metið er að hann hafi uppfyllt skilyrði hæfnismats til launaflokks- eða launaflokka-hækkunar, þó lengst afturvirkt til og með janúar 2004. Hæfnismat og hæfnislaun geta breyst.
Þetta ákvæði gildir með þessum hætti til og með 30. apríl 2007, sbr. Fylgiskjal III.

1.3.2.4 Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

Vegna diplomanáms komi 1 launaflokkur ofar en ella
Vegna meistaraprófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
Vegna doktorsprófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
Launaflokkar skv. þessari grein að hámarki fjórir

1.3.2.5 Launaflokkar vegna frammistöðu/árangurs byggjast á árangri starfsmanns eða hóps starfsmanna við að ná tilteknum markmiðum deildar eða stofnunar/fyrirtækis skv. starfsáætlun. Árangur skal metinn eftir fyrirfram ákveðnum reglum sem starfskjaranefnd setur.

Stofnun/fyrirtæki sem ætlar að taka upp árangurslaun verður að skilgreina markmið og árangursmælikvarða í starfsáætlun. Með markmiðum er átt við t.d. lækkun kostnaðar, bætta þjónustu eða bætta verkferla. Mælikvarðar stofnunar/fyrirtækis skulu vera skýrir og raunhæfir miðað við áætlaða starfsemi. Starfsmenn skal upplýsa fyrirfram um hver séu markmið og -mælikvarðar og með hvaða hætti þeim verði umbunað fyrir að ná tilteknum árangri. Ákvörðun um árangursbundin laun getur tekið til stofnunar/fyrirtækis í heild eða að hluta.

Árangurslaun skulu vera í formi eingreiðslu til starfsmanns/starfsmannahóps í lok mælingartímabils og byggjast á að settum markmiðum hafi verið náð. Sviðsstjóri metur hvort markmiðum hafi verið náð og ber ábyrgð á framkvæmd.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0,615% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

Þetta ákvæði tekur gildi m.v. 1. janúar 2006 en eldra ákvæði gildir til og með 31. desember 2005

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við sumarstörf og í námshléum.
2. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa borgarstofnana eða afleysingastarfa, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að afmörkuðum verkefnum s.s. átaksverkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma
6. Starfsmönnum sem ráðnir eru í minna en 33,33% starf, 13 klst. eða minna að jafnaði á viku.

Sjá ennfremur gr. 1.7.4 og 4.2.3

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

1.6 Álagsgreiðslur

1.6.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Álagsgreiðsla 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 laugd., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

45,00%	kl. 00:00-08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00-08:00 þriðjudaga – föstudaga
33,33%	kl. 17:00-24:00 mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00-24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.2.1 og 2.3.2.2.

1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. gr. 1.6.1

1.6.4 Greitt skal fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili með 33,33% vaktaálagi.

Samkvæmt 2.1.3 skal vinnutími vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

1.7 Desemberuppbót

1.7.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

1.7.3 Desemberuppbót miðast við eftirfarandi upphæðir:

Árið 2005	kr. 45.000
Árið 2006	kr. 46.000
Árið 2007	kr. 47.000
Árið 2008	kr. 48.000

1.7.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 1.7.1.

Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Virkur vikulegur vinnutími telst 37 klst og 5 mínútur en kaffitímar sem falla innan marka dagvinnutíma 2 klst og 55 mínútur.

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. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1 og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið, sbr. þó 2.1.2.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5 Hugtök og skilgreiningar

2.1.5.1 Dagvinnumenn teljast þeir sem inna vinnuskyldu sína af hendi innan marka dagvinnu, sbr. 2.2.1. Dagvinnumenn geta tekið að sér yfirvinnu skv. 2.3 eða verið á bakvöktum skv. 2.4.

2.1.5.2 Þeir starfsmenn sem vinna reglubundna vinnu sem að hluta eða öllu leyti fellur utan dagvinnutímabils skv. 2.2.1 og 2.2.3 skulu fá greitt álag á þær vinnustundir skv. 1.6.1

Slík störf eru m.a. á bókasöfnum og leikskólum sem hafa opnunartíma utan dagvinnumarka.

2.1.5.3 Vaktavinnumenn teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími þess sé alltaf hinn sami. Fer um vinnutíma þeirra samkvæmt 2.5.

Athuga: Ofangreind skilgreining kemur í stað skilgreiningar um sama efni í vinnutímasamningi heildarsamtakanna frá 1997.

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 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. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

2.2.3 Starfsmaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.1.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. sl. gr. 2.1.2 að ósk starfsmanna, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

Almennt gildir að þegar vinna starfsmanna er skipulögð þannig að hluti vinnuskyldu er inntur af hendi utan dagvinnumarka, þá skal greitt álag skv. 1.6.1
Í þeim tilvikum að samkomulag sé gert við starfsmenn að þeirra ósk um að þeir. vinni hluta vinnuskyldu utan dagvinnumarka þá skal ekki greitt álag á þær vinnustundir sem falla utan dagvinnumarka.

2.2.4 Sérákvæði um vinnutíma

2.2.4.1 Undirbúningstími starfsmanna með uppeldisfræðimenntun á háskólastigi í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra og starfsmanna við sérkennslu 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

2.2.4.2 Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst á viku m.v. fullt starf. Undirbúnings- og samstarfstíma skal varið til samstarfs við aðra faghópa í grunnskóla og foreldra.

2.2.5 Um vinnutíma á stofnunum sem ekki hafa fulla starfsemi allt árið

2.2.5.1 Starfsmenn sem ráðnir eru að grunnskólum og frístundaheimilum sem ekki hafa fulla starfsemi allt árið, skulu hafa 40 klst. vikulega vinnuskyldu til jafnaðar yfir árið, sé um fullt starf að ræða, en annars hlutfallslega. Vikuleg

vinnuskylda miðað við fullt starf skal þó aldrei vera umfram 43 klst. Yfirmaður skipuleggur í upphafi hvers skólaárs í samráði við starfsmenn á hvern hátt vinnuframlagi er skilað milli tímabila og gera um það sérstaka vinnutímaáætlun. Miða skal skipulag vinnutíma við það, að starfsmaður skili öllum vinnutíma á starfsstað.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á frídögum skv. 2.1.4.2 og 2.1.4.3 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5.1. og 1.5.2 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.5.7.

2.3.2.1 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 klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. 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 útkallsins.

2.3.2.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 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 gr. 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.

2.3.3 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.

2.3.4 Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.2.1, enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 3 mánuði fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr. 2.3.2.1. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.

2.3.5 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:

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

2.3.5.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.

2.3.6 Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.

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

2.3.8 Þegar starfsmaður annast skjólstæðinga á ferðalögum, skal hver vinnudagur reiknaður allt að 12 klst. Að auki ber að greiða 4 klst. vegna eftirlitsstarfa með skjólstæðingum vegna næturgistingar á ferðastað. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

2.3.9 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við forstöðumann stofnunar.

2.3.10 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

2.3.10.1 Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi fyrir hvort tilvik.

2.3.10.2 Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33,33% álagi.

2.3.10.3 Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 2.3.9.

2.4 Bakvaktir

2.4.1 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.

2.4.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund.

2.4.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.4.4 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. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

2.4.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.4.4.

2.4.6 Leyfi skv. gr. 2.4.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.4.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.4.1.

2.4.7 Heimilt er samningsaðilum 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 grein 2.4.1 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.

2.4.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.5 Vaktavinna

2.5.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.1.1.

2.5.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt vaktskrá hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sé vaktskrá breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við skipulega / reglubundna vakt en ekki aukavakt.

2.5.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.5.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

Minnst skulu líða 8 klst. á milli vakta, sbr. gr. 2.5.8 um hvíldartíma.

2.5.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.5.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er starfsmönnum að semja um að að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann og stéttarfélagið að flytja frídaga milli vikna.

Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns en ekki aukavaktir.

Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.5.7 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

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

2.5.7 Þeir vaktavinnumenn, sem ekki notfæra sér heimild skv. gr. 2.5.6, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.

Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

2.5.8 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.5.4. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.

Þessi grein tekur gildi 1. ágúst 2006 en þangað til gildir eldra ákvæði.

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

2.5.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

2.6 Hvíldartími og frídagar

2.6.1 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 og fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal VII 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.

2.6.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

2.6.2.1 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.

2.6.2.2 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 merkta vinnudag.*

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

2.6.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.6.3.1 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.

Fráviksheimild 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 oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.6.3.2 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.

2.6.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega 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.

2.6.4 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 frávik 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.

2.6.5 Frítökuréttur

2.6.5.1 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.

2.6.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/ venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.6.5.3 Vinna umfram 16 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags

starfsmanns án þess að ná 8 klst samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði: *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. Frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst*

2.6.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfellt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði: *Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.*

2.6.5.5 Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.4. 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 grein 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 frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.6.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.6.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka 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.

2.6.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.6.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

2.6.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir

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

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Neysluhlé

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

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

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

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi**,** og teljast þeir til vinnutíma.

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

3.1.6 Sérákvæði

3.1.6.1 Þeir tímavinnumenn sem vinna á stofnunum sem veita sólarhringsþjónustu skulu fá greidda kaffitíma eins og vaktavinnufólk eða 25 mínútur fyrir hverja vakt. Greitt skal fyrir 25 mínúturnar með yfirvinnukaupi.

3.1.6.2 Starfsmenn mötuneyta eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé, sem telst til vinnutíma. Kaffihlé skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og hlutfallslega fyrir þá sem eru í hlutastarfi.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.2 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað.

3.3 Vinna í neysluhléum

3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

Þegar starfsmaður vinnur að beiðni yfirmanns í matartíma skal greiða honum laun fyrir hvern stundarfjórðung sem unnið er í matartíma (og í yfirvinnu kemur ein klst

til viðbótar unnum tíma). Fyrir hvern unninnn kaffitíma greiðist tímalengd hans eins og hann er á hverjum vinnustað.

3.4 Fæði og mötuneyti

3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum borgarinnar eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.4.

3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 328,50. fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum pr. 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matar og drykkjavörulið í neysluvísitölu. Vísitala júlímánaðar 2005, 117,6, er grunnvísitala. Efirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:

- Vinnuskylda starfsmanns svarar amk. 50% starfshlutfalli.
- Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00-20:30.
- Matarhlé er 1/2 klst.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

3.5 Sérákvæði

3.5.1 Starfsmönnum sem gert er skylt að matast með heimilisfólki eða börnum og aðstoða þau við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða starfsmenn efnisverð matarins.

3.5.2 Starfsmaður sem innir starf sitt af hendi utan borgarmarka og nýtur ekki mataraðstöðu á föstum vinnustað skv. gr. 3.4 skal fá það bætt með sérstökum fæðispeningum sem hér segir:

kr. 697,62 sé um eina máltíð að ræða.
kr. 1.221,75 sé um tvær máltíðir að ræða.
Þessar fjárhæðir hækka skv. vísitölu sbr. gr. 3.4.4

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 óyggjandi 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 náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær viðbótarorlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki viðbótarorlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr. 4.1.2 skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

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%. Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

Samningur um vörslu orlofsfjár í fylgiskjali við útgáfu kjarasamningsins

4.2.2 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 starfi 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:

Árið 2005	kr. 21.800
Árið 2006	kr. 22.400
Árið 2007	kr. 23.000
Árið 2008	kr. 23.600

4.2.3 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2.

Tímavinnumaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 klst á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega

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 sumarorlofstímabili og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.4.3 **Lenging orlofs**: Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. 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, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.5.2 Við skipulagningu orlofs vaktavinnumanna sem tekið er í samfellu skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta á ekki við um orlof sem tekið er í hlutum.

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindunum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindin og sendi læknisvottorð sem sanni að hann geti ekki notið orlofsins vegna veikindanna. Hvort tvegga skal gert án ástæðulausrar tafar.

> *Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að sanna veikindi sín með erlendu læknisvottorði.*

4.6.2 Uppbótarorlof skal veitt eftir því sem kostur er, á þeim tíma sem starfsmaður óskar, á tímabilinu 2. maí til 30. september, nema sérstaklega standi á.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið. Yfirmanni ber skylda til að skipuleggja orlofstöku með starfsmanni þannig að hið frestaða orlof nýtist.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum borgarinnar 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 heimilisins 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 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 fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

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

5.5 Afnot einkabifreiðar starfsmanns

5.5.1 Verði að samkomulagi að stofnun hafi afnot af einkabifreið starfsmanns, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi.

Reglur um aksturssamninga starfsmanna Reykjavíkurborgar

1. gr.
Starfsmannaskrifstofa Reykjavíkurborgar hefur yfirumsjón og eftirlit með aksturssamningum starfsmanna Reykjavíkurborgar og setur verklagsreglur um framkvæmd og gerð aksturssamninga.

2. gr.
Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins. Starfsmannaskfrifstofa annast uppfærslu á akstursgjaldi.

3. gr.
Við gildistöku á ofangreindum reglum falla niður eldri reglur um aksturssamninga starfsmanna Reykjavíkurborgar og um bílamál sem samþykktar voru í borgarráði 11. desember 1973.

Samþykkt á fundi borgarráðs 16. desember 2003.

5.6 Fargjöld erlendis

5.6.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.7 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

5.7.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.8 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.8.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

6 Verkfæri og hlífðarfatnaður

6.1 Verkfæri

6.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri eða sérstakan búnað á ferðalögum nema um það sé samið.

6.2 Einkennis- og hlífðarföt

6.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi stofnunar hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

6.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af viðkomandi stofnun, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

6.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af borgarinnar hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

6.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.

6.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis- vinnu- eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.

6.2.6 Stofnanir og fyrirtæki Reykjavíkurborgar geta sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

7 Aðbúnaður og hollustuhættir

7.1 Réttur starfsmanna

7.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

7.2 Um vinnustaði

7.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

7.3 Lyf og sjúkragögn

7.3.1 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.

7.4 Öryggiseftirlit

7.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

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

7.5 Slysahætta

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

7.6 Læknisskoðun / veikindi

7.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

8 Tryggingar

8.1 Slysatryggingar

8.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur hvað varðar borgarstarfsmenn nr. sl. 1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

8.1.2 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 551.053 kr.
vegna slyss í starfi 551.053 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 1.688.000 kr.
vegna slyss í starfi 4.035.032 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 2.309.158 kr.
vegna slyss í starfi 6.584.968 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 551.053 kr.
vegna slyss í starfi 1.316.842 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, 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.

8.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 4.438.842 kr.
vegna slyss í starfi 11.710.988 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.

8.3 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

8.3.1 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í nóvember 2005, 248,0 stig.

8.4 Tjón á persónulegum munum

8.4.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

8.4.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.

8.4.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 8.4.1og 8.4.2.

8.5 Skaðabótakrafa

8.5.1 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.

9 Réttindi og skyldur

9.1 Auglýsing starfa

9.1.1 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.

9.1.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

9.2 Ráðning starfsmanna

9.2.1 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 þrír mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.

9.2.2 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfellt lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

9.2.3 Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur er gerður á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings. Heimilt er samráðsnefnd sbr. gr. 9.11 að ákveða annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa

starfsmanna og vinnuveitanda. Sá samningur skal þá gilda um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er hann tekur til.

9.2.4 Starfsmaður sem er í starfi hjá Reykjavíkurborg getur ráðið sig samhliða í annað starf hjá Reykjavíkurborg, með leyfi yfirmanns, sbr. gr. 9.7.1. Ber honum að upplýsa þann sem tekur ákvörðun um ráðningu í síðara starfið um það starf sem hann þegar gegnir. Ef nýr ráðningarsamningur felur í sér að vikuleg vinnuskylda starfsmannsins verður umfram 40 stundir, ber síðari ráðningaraðila að greiða þá yfirvinnu.

Þessi grein taki gildi 1. ágúst 2006

9.2.5 Verði þess krafist er starfsmanni sem ráðinn er til vinnu í mötuneyti skylt að færa sönnur á það með læknisvottorði að hann sé ekki haldinn neinum smitandi sjúkdómum.

9.3 Ráðningarsamningar

9.3.1 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.

Reykjavíkurborg áskilur sér sér rétt til að beita heimild til að staðfesta ráðningu starfsmanns með ráðningarbréfi við hópráðningar, t.d. vegna sumarvinnu skólafólks.

9.4 Fyrirframgreidd laun

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

9.5 Vinnutími

9.5.1 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.

9.5.2 Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.

9.5.3 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.

9.5.4 Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

9.5.5 Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulegan vinnutíma.

9.6 Breytingar á störfum

9.6.1 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.

9.6.2 Ennfremur er honum skylt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

9.7 Önnur störf starfsmanna

9.7.1 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.

9.7.2 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í gr. 9.7.1 segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

9.8 Áminning

9.8.1 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.

9.8.2 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.

9.8.3 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.

9.8.4 Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 9.9.5 - 9.9.7.

9.9 Uppsögn

9.9.1 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.

9.9.2 Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrír 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.

9.9.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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.

9.9.4 Uppsagnarfrestur tímavinnumanna.

9.9.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

9.9.5 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.

9.9.6 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.

9.9.7 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.

9.10 Starfslok

9.10.1 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.

9.10.2 Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 9.10.1 í

annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

9.10.3 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.

9.10.4 Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 9.10.2 skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

9.11 Samráðsnefnd

9.11.1 Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum ASÍ félaga, BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, þremur tilnefndum af hvorum aðila og þremur 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.

9.12 Sérákvæði

9.12.1 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.

Ráðningarskilmálar starfsmanna

Reykjavíkurborgar

samkvæmt samþykkt borgarráðs mars 2001.

1. gr. Gildissvið

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

2. gr. Skyldur starfsmanna

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

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.
Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

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

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

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

3. gr. Vanhæfi

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

4. gr. Gjafir

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

10 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

10.1 Gildissvið

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

10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

10.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

10.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

10.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

11.1.1 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.

11.1.2 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.

11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

11.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.3-11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

11.1.6 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.

11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	**Fjöldi daga**
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar

Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

11.2.1.1 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. . 11.2.7 - 11.2.8.

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

11.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

11.2.2.1 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. 11.2.7 og 11.2.8.

11.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.3 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.

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

11.2.4 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.

11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 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. þessum kjarasamningi eða kjarasamningum opinberra starfsmanna.

11.2.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

11.2.7 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.

11.2.8 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. 11.2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.7.

11.2.9 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. 11.2.7 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 tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

11.2.10 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 9.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

11.2.11 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.8 frá upphafi fjarvistanna.

11.2.12 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.

11.3 Sumarvinna skólafólks

11.3.1 Starfsmenn í störfum er tilheyra sumarvinnu skólafólks eiga rétt á leyfi og launum í veikindum í 2 daga fyrir hvern unninn mánuð.

11.4 Starfshæfnisvottorð

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

11.5 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

11.5.1 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. 11.4.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

11.5.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt 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. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

11.5.3 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.

11.6 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

11.6.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.5.1-11.5.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.7 í 3 mánuði.

11.6.2 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.

11.6.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.5.1-11.5.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.6.1 og 11.6.2 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. 11.2.1-11.2.12 var tæmdur.

11.7 Skráning veikindadaga

11.7.1 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.

11.8 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

11.9 Veikindi barna yngri en 13 ára

11.9.1 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.

11.10 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.10.1 Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk að:

Að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
Að taka við umsóknum um greiðslur til félagsmanna,
Að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

11.10.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði. Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög 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.

11.10.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

11.10.4 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

11.10.5 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.10.5.1 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.

11.10.6 Brottfall fyrri reglna

11.10.6.1 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

11.10.6.2 Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

11.10.7 Endurskoðunarákvæði

11.10.7.1 Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo

sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

12 Fræðslumál

12.1 Áætlanir um starfsþróun og símenntun starfsmanna

12.1.1 Starfsmenn skuli eiga kosta á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að hver stofnun setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

12.1.2 Starfsmenntunarsjóður. Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna, sbr. bókun 8. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá Reykjavíkurborg eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.

12.1.3 Starfsþróunarsjóður er til að að fjármagna starfsþróun og símenntun starfsmanna. Stofnanir, stéttarfélag og starfsmenn geta sótt um styrk úr sjóðnum. Sjóðstjórn setur sér nánari reglur um úthlutun. Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í starfsþróunarsjóð félagsmanna er nemur 0,30% af heildarlaunum, sbr. bókun 8.

12.2 Launalaust leyfi

12.2.1 Starfsmaður getur sótt um launalaust leyfi. Um launalaus leyfi gilda reglur Reykjavíkurborgar, samþykktar í borgarráði 17. október 2000.

12.3 Launuð námsleyfi

12.3.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá Reykjavíkurborg samfellt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.3.2. Leyfi skv framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá Reykjavíkurborg.

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

Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.
Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.
Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.
Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.
Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.
Dreifa má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.
Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.

12.3.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af viðkomandi borgarstofnun.

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

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

12.4 Vísindasjóður

12.4.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð HM manna í St.Rv. Gjald þetta nemur 1,5% af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna (sjá reglur um vísindasjóð).

12.4.2 Markmið sjóðsins er að auka tækifæri sjóðfélaga til framhaldsmenntunar, endurmenntunar, rannsókna og þróunarstarfa. Sjóðurinn greiði styrki til rannsókna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða, sem stéttarfélagið eða einstök fagfélög eða félagshópar standa fyrir, aukaþóknun fyrir óvenju umfangsmikil verkefni, laun á námsleyfistíma og aðstoði sjóðfélaga til endurmenntunar eða á annan hátt samkvæmt ákvörðun stjórnar sjóðsins.

13 Afleysingar

13.1 Staðgenglar

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

13.2 Launað staðgengilsstarf

13.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

13.3 Aðrir staðgenglar

13.3.1 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 skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

14 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

14.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

14.1.1 Starfsmaður, 16 ára til 70 ára, skal greiða 4% af heildarlaunum í A deild Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga. Launagreiðandi skuldbindur sig til að greiða til A deildar það mótframlag sem nauðsynlegt er til að standa undir skilgreindum réttindum í A deild sjóðsins, sem var í upphafi 11,5%. Kjósi sjóðfélagi í A deild að færa sig í V deild sjóðsins skal iðgjald hans vera 4% en mótframlag launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.

14.1.2 Þeir starfsmenn sem eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði þrátt fyrir gr. 14.1.1

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

14.2 Greiðslur í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.2.1 Launagreiðandi greiðir 0,55% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði, sbr. 11.10.5.1.

14.3 Greiðslur í orlofsheimilasjóð

14.3.1 Reykjavíkurborg skal greiða sérstakt gjald er nemi 0,3% af heildarlaunum starfsmanns í orlofsheimilasjóð stéttarfélagsins.

14.4 Greiðslur í starfsmenntunarsjóð

14.4.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóð stéttarfélagsins er nemi 0,3% af heildarlaunum, sbr. þó bókun 8.

14.5 Greiðslur í starfsþróunarsjóð

14.5.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald er nemi 0,3% af heildarlaunum í starfsþróunarsjóð stéttarfélagsins, sbr. bókun 8.

14.6 Greiðslur í vísindasjóð

14.6.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð stéttarfélagsins er nemi 1,5% af dagvinnulaunum.

14.7 Skil á iðgjöldum

14.7.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofsheimilasjóðs og starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs skal skila mánaðarlega.

Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærapeninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

14.8 Félagsgjöld

14.8.1 Reykjavíkurborg tekur að sér að halda eftir af kaupi starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera mánaðarlega skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld sem innheimt eru skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

14.9 Launaseðill

14.9.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu tilgreind starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum, vaktaálag, fjöldi yfirvinnustunda, yfirvinnulaun og heildarlaun það tímabil sem greiðslan tekur til, svo og sundurliðun allra frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Á launaseðli skal jafnframt geta frítökuréttar sem starfsmaður hefur öðlast vegna “Samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.”

Miðað er við að launagreiðsla berist inn á bankareikning starfsmanns fyrsta virka dag hvers mánaðar.

15 Starfskjaranefnd og starfsmatsnefnd

15.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 3 menn og 3 til vara í starfskjaranefnd.

15.1.2 Meginhlutverk starfskjaranefndar er að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Lögbundið hlutverk starfskjaranefndar er að fjalla um röðun nýrra starfa á samningssvið stéttarfélagsins. Nefndin getur fjallað um hvers kyns álitaefni varðandi efni kjarasamningsins sem annar hvor samningsaðila kýs að taka upp i nefndinni.

15.1.3 Hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á starfskjaranefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Starfskjaranefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði nefndin 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 ásamt nauðsynlegum málsgögnum var lagt fram í nefndinni nema að um annað sé sérstaklega samið.

15.2 Starfsmatsnefnd

15.2.1 Starfsmatsnefnd er skipuð annars vegar þremur fulltrúum stéttarfélaga sem samið hafa um starfsmatskerfið **SAMSTARF**, þ.e. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgarm, Eflingar - stéttarfélags og fulltrúa hlutaðeigandi stéttarfélaga háskólamanna og hins vegar þremur fulltrúum Reykjavíkurborgar.

15.2.2 Hlutverk starfsmatsnefndar er að aðlaga starfsmatskerfið, hafa umsjón með framkvæmd þess og fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma. Starfsmatsnefnd fjallar um mat á nýjum störfum, endurmat á störfum og áfrýjanir á fyrri röðun eftir reglum sem hún setur á grundvelli **SAMSTARFS**.

16 Gildistími

16.1 Gildistími

16.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. október 2005 til og með 31. október 2008 og rennur þá út án frekari fyrirvara.

16.1.2 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Komi til þess að kaupmáttur launa samkvæmt samningi þessum verði í október 2007 orðinn að meðaltali fyrir samningstímabilið mun lakari en í öðrum kjarasamningum sveitarfélaga með hliðstæðan gildistíma skulu samningsaðilar bera saman forsendur og ef tilefni er til gera tillögur um viðbrögð. Samanburðarárin eru 2005, 2006 og 2007. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt upp samningi þessum með tveggja mánaða fyrirvara og kemur þá ekki til framkvæmda hækkun skv. 1.1.3.

16.1.3 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá Reykjavíkurborg.

Reykjavík, 4. desember 2005

F.h. Reykjavíkurborgar

með fyrirvara um samþykki borgarráðs

F.h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir

Bókun 1 vegna starfsmats

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að endurskoða starfsaðstæður starfsmatsverkefnisins hjá Reykjavíkurborg með það í huga að styrkja faglegt sjálfstæði starfsmanna verkefnisins gagnvart samningsaðilum og stjórnsýslu borgarinnar. Samningsaðilar beina því til starfsmatsnefndar að ganga frá endurskoðun starfsreglna á grundvelli fyrirliggjandi draga að starfsreglum starfsmatsnefndar og verði þær svo breyttar birtar með kjarasamningi félagsins.

Bókun 2 um endurskoðun á hæfnismati og hæfnislaunum

Líta ber á innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna skv. gr. 1.3.2.3. sem fyrsta skref í innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna hjá Reykjavíkurborg og sem tilraunaverkefni. Samningsaðilar stefna að endurskoða ákvæði um hæfnismat á næsta samningstímabili og miða við að því verði lokið fyrir 1. maí 2007.

Bókun 3 um fyrsta fund starfskjaranefndar eftir samþykkt kjarasamnings

Fyrsti fundur samstarfsnefndar að aflokinni kjarasamningsgerð skal haldinn innan þriggja mánaða frá samþykkt kjarasamnings. Starfskjaranefnd skal á fyrsta fundi setja sér verklagsreglur. Reykjavíkurborg ber ábyrgð á því að boða fyrsta fund samstarfsnefndar.

Bókun 4 varðandi grunnskóla

Samningsaðilar beina því til Menntasviðs að búa til viðmið um fjölda skólaliða og starfsmanna í mötuneytum og kynna samningsaðilum í starfskjaranefnd fyrir 31. maí 2006.

Bókun 5 um upplýsingar um grunnröðun

Reykjavíkurborg afhendir stéttarfélaginu upplýsingar um grunnröðun starfsmanna og viðbótarlaunaflokka viðkomandi stéttarfélags m.v. 1. febrúar ár hvert.

Bókun 6 um trúnaðarmenn

Samningsaðilar munu fyrir 1. maí 2006 ganga frá samkomulagi um störf og réttarstöðu trúnaðarmanna á vinnustöðum.

Bókun 7 um námskeiðsnefndir

Samningsaðilar munu setja á laggir námskeiðsnefndir til að fjalla um símenntun starfsmanna á eftirtöldum sviðum :
Menntasvið og Íþrótta- og tómstundsvið
Velferðarsvið og Þjónustu- og rekstrarsvið
Framkvæmdasvið og Umhverfissvið.

Bókun 8 um starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóð

Aðilar eru sammála um að færa fjármuni úr starfsmenntunarsjóði í starfsþróunarsjóð í áföngum eftir því sem þarfir starfsþróunarsjóðs fyrir aukna fjármuni vaxa. Stjórnir sjóðanna skulu leggja fyrir starfskjaranefnd tillögur um verkaskiptingu og skiptingu framlaga fyrir 31.desember 2006. Starfskjaranefnd ákveður hvenær tilfærslur fjármuna eigi sér stað og hver verður verkaskipting á milli sjóðanna. Gert er ráð fyrir að heildarframlag til starfsþróunarsjóðs verði orðið 0,45% fyrir lok samningstímans.

Bókun 9 röðun skólaliða og stuðningsfulltrúa

Samningsaðilar vísa til starfskjaranefndar að endurskoða röðun skólaliða og stuðningsfulltrúa sem lokið hafa fyrri hluta fagviðurkenningar.

Bókun 9 um upphafshækkun

Tryggt skal við innleiðingu kjarasamningsins að enginn hækki um minna en 2 launaflokka að teknu tilliti til starfslauna og einstaklingsbundinna launa.

Fylgiskjal I: Mat á störfum þar sem krafist er fagviðurkenningar eða starfsnáms

Reykjavíkurborg vill efla fagmennsku og fagmenntun starfsmanna með því að efla leiðir starfsmanna til fagviðurkenningar og styttra starfsnáms á framhaldsskólastigi. Svið og stofnanir borgarinnar munu meta þörfina miðað við fjárhagsramma á hverjum tíma og haga námsframboði samkvæmt því.

1. Fagviðurkenning

    a. Starfsmaður öðlast fagviðurkenningu ef hann hefur starfað hjá Reykjavíkurborg í a.m.k. fimm ár í sama eða sambærilegu starfi og viðurkenningin nær til og lokið 230 klst námskeiðum (16 einingum) skv. símenntunaráætlun stofnunar. Starfsmaður þarf jafnframt að vera a.m.k. 22 ja ára.

    b. Kjósi svið að gefa kost á slíku námi þá skal það gert í samráði við stjórn starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs.

    c. Hlutaðeigandi svið skal auglýsa slík námstækifæri og gæta þess að starfsmenn njóti jafnræðis við val á milli umsækjenda.

    d. Meta ber í starfsmati störf þar sem krafist er fagviðurkenningar.

2. Styttra starfsnám

    a. Starfsmaður sem lokið hefur fagviðurkenningu getur stundað styttra starfsnám á framhaldsskólastigi skv aðalnámskrá framhaldsskóla þar sem samið hefur verið um viðmið um mat á óformlegu námi og starfsreynslu til styttingar á námi, svokölluð “Brú”

    b. Kjósi svið að gefa kost á slíku námi þá skal það gert í samráði við stjórn starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs.

    c. Hlutaðeigandi svið skal auglýsa slík námstækifæri og gæta þess að starfsmenn njóti jafnræðis við val á milli umsækjenda.

    d. Meta ber í starfsmati störf þar sem krafist er styttra starfsnáms.

Fylgiskjal II: Röðun starfa til starfsmatsstiga og starfslauna

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
ÁBS.11.Skrifstofumaður	328	122	129
ÁBS.2.Skrifstofustjóri	495	148	155
ÁBS.23.Safnvörður	500	148	156
ÁBS.3.Deildarstjóri Fornleifadeildar	602	164	170
ÁBS.4.Deildarstjóri Fræðsludeildar	602	164	170
BBS.10.Verkefnisstjóri	472	144	151
BBS.2.Bókavörður	361	127	134
BBS.4.Deildarbókavörður	477	145	152
BBS.5.Deildarfulltrúi	374	129	136
BBS.6.Húsvörður	351	125	132
BBS.7.Safnstjóri	592	163	169
BBS.8.Skrifstofustjóri	495	148	155
BBS.9.Verkefnisstjóri	550	156	163
BS.12.Deildarstjóri stoðdeildar	659	173	179
BS.14.Ritari	318	120	127
BS.18.Einkaritari	374	129	136
BS.21.Deildarstjóri í fjármáladeild	508	150	157
BS.22.Byggingartæknifræðingur	484	146	153
BSKJAL.1.stjórnunarritari	374	129	136
BSKJAL.2.safnvörður	464	143	150
BSKJAL.4.deildarstjóri	524	152	159
BSKJAL.5.skrifstofustjóri	516	151	158
BV.10.Aðalgjalkeri	420	136	144
BV.100.Rafeindavirki við stýribúnað	427	137	145
BV.11.Aðstoðarverkstjóri	430	138	145
BV.113.Skjalavörður með Háskólapróf	451	141	148
BV.115.Launaskrárfulltrúi	430	138	145
BV.120.Ritarar	318	120	127
BV.129.Skrifstofumaður við bókfærslu	361	127	134
BV.13.Sendill á bíl	266	112	119
BV.16.Birgðavörður	348	125	132
BV.21.Bókari	417	136	143
BV.22.Fulltrúi aðalbókara	430	138	145
BV.24.Byggingaeftirlitsmaður	469	144	151
BV.25.Byggingafræðingur	526	152	159
BV.28.Ritari framkvæmdastjóra	472	144	151
BV.29.Einkaritari, stærri deilda	374	129	136
BV.33.Deildarstjóri í tölvudeild	581	161	167
BV.45.Kerfisfræðingur	472	144	151
BV.46.Sérfræðingur á tölvusviði	552	156	163
BV.49.Launafulltrúi	417	136	143
BV.50.Lögfræðingur	498	148	155
BV.52.Meindýraeyðir	414	135	143
BV.55.Mælingamaður í byggingariðnaði	378	130	136

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
BV.57.Náttúrufræðingur	510	150	157
BV.58.Rafiðnaðarmaður	427	137	145
BV.62.Rekstrarstjóri	537	154	161
BV.63.Rekstrarfulltrúi	443	140	147
BV.64.Móttökuritari	315	120	127
BV.65.Skrifstofumaður við almenn störf	318	120	127
BV.66.Skrifstofumaður við launaútreikning	361	127	134
BV.67.Skiptiborð, símavarsla	302	118	125
BV.69.Skjalavörður	351	125	132
BV.84.Tækniteiknari	397	133	139
BV.86.Umsjónarm Umferðarlj	515	151	158
BV.90.Hljóðmaður	384	131	137
FMR.10.sérfræðingur	477	145	152
FMR.106.Stuðningsfulltrúi í sérskóla	388	131	138
FMR.11.nemendaskrárritari	338	123	130
FMR.111.Skólaritari 2	351	125	132
FMR.115.Tölvuumsjónarmaður í grunnskóla	400	133	141
FMR.13.kerfisfræðingur	482	146	153
FMR.18.deildarstjóri rekstardeildar	641	170	176
FMR.22.sérfræðingur á fjármálasviði B	454	141	149
FMR.23.safnvörður	318	120	127
FMR.24.starfsmaður skóla	289	116	123
FMR.25.skólaliði	312	119	126
FMR.26.skólaritari	318	120	127
FMR.27.fyrirliði	348	125	132
FMR.28.stuðningsfulltrúi	368	128	135
FMR.29.bókasafnsfræðingur St Rv	441	139	147
FMR.30.bókari	417	136	143
FMR.31.launafulltrúi	417	136	143
FMR.32.umsjónarmaður stm sk	410	135	142
FMR.33.atferlisþjálfi	488	147	154
FMR.34.umsjónarmaður skólaliða	410	135	142
FMR.36.skrifstofustjóri	446	140	148
FMR.38.yfirbókari á FMR	443	140	147
FMR.39.skjalavörður FMR	441	139	147
FMR.40.forstöðumaður skólasafnamiðstöð	576	160	167
FMR.43.skrifstofustjóri Námsflokka	516	151	158
FMR.45.rekstarfulltrúi	446	140	148
FMR.48.yfirmaður mötuneytis	456	142	149
FMR.56.mannauðsráðgjafi	583	161	168
FMR.6.upplýsingarfulltrúi	503	149	156
FMR.7.ráðgjafi um samstarf for og skóla	627	168	174
FMR.82.Yfirmaður í Eldhúsi	397	133	139
FMR.85.Fjármálastjóri í skólum	539	154	161
FMR.88.Ritari FMR	318	120	127
FMR.9.stjórnunarritari	387	131	138
FMR.92.Fulltrúi á rekstardeild	490	147	154
FMR.94 Stuðningsfulltrúi m/sérhæfingu.	449	141	148
FMR.95 Uppeldismenntaður starfsmaður.	488	147	154
FMR.97 Umsjónarmaður Fríkirkjuvegi 1.	410	135	142

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
FR.25.Yfirsjúkraþjálfari	562	158	165
FR.26.Sjúkraþjálfari	510	150	157
FR.30.Rekstrarfræðingur	526	152	159
FR.34.Verkefnisstjóri/félagsráðgjöf	582	161	168
FR.35.Félagsfræðingur (ba í félagsvís	543	155	162
FR.36.Verkefnisstjóri/unsjón verkefna	582	161	168
FR.37.Uppeldis-/meðferðarfulltrúi(á vistheimili og athva	504	149	156
FR.43.Deildarstjóri/tölvudeild	547	156	162
FR.44.Kerfisfræðingur	472	144	151
FR.49.Uppeldis-/meðferðarfulltrúi(á vistheimili og athv	394	132	139
FR.51.Deildarst/félagsstarf	410	135	142
FR.52.Leiðbeinandi í félagsstarfi	400	133	141
FR.53.Deildarst/heimaþjónustu	462	143	150
FR.56.Deildarstjóri/launadeildar	529	153	160
FR.57.Matsfulltrúi	384	131	137
FR.58.Skrifstofumaður/fulltr v/símavörslu	302	118	125
FR.59.Skrifstofumaður/fulltr	318	120	127
FR.60.þjónustufulltrúi	420	136	144
FR.61.Deildarfulltrúi/bókfærsla og innsláttur	374	129	136
FR.62.Launafulltrúi	417	136	143
FR.63.Deildarfulltrúi hjá barnavernd R-borgar	394	132	139
FR.64.Deildarfulltrúi I	387	131	138
FR.65.Deildarfulltrui II	410	135	142
FR.66.Deildarfulltrúi III	508	150	157
FR.67.Matreiðslum	544	155	162
FR.68.Matreiðslumaður	407	134	142
FR.69\.	430	138	145
FR.74.Liðsmaður	315	120	127
FR.75.Starfsmaður/tilsjónar með börnum fjölsk	381	130	137
FR.76.Starfsmaður m/persónul	371	129	135
FR.77.Starfsmaður í verslun	305	118	125
FR.78.Húsvörður	338	123	130
FR.79.Öryggisvörður	282	115	121
GB.10.húsvörður	348	125	132
GB.21.verkefnisstjóri	529	153	160
GB.3.deildarstjóri	410	135	142
GB.5.leiðbeinandi	400	133	141
GB.6.upplýsingafulltrúi	417	136	143
GB.71.Skrifstofustjóri	495	148	155
HBST..verkefnastjóri upplýsingamála	516	151	158
HBST.1.verkefnastjóri viðburða	581	161	167
HBST.2.verkefnastjóri ferða- og markaðsmála	568	159	165
HBST.20.skrifstofustjóri	490	147	154
HBST.25.Upplýsingafulltrúi vaktstjóri	397	133	139
HER.4.Heilbrigðisfulltrúi	490	147	154
HER.6.Hundaeftirlitsmaður	404	134	141
ÍTR..Aðalbókari	482	146	153
ÍTR..Aðstoðarforstöðumaður Fjölskyldu- og húsdýragarðs	602	164	170
ÍTR..Afgreiðslumaður í sundlaug	269	113	119

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
ÍTR..Atvinnumiðlun	539	154	161
ÍTR..Baðvörður	289	116	123
ÍTR..Bókari	417	136	143
ÍTR..Búfræðingur	476	145	152
ÍTR..Deildarstjóri Barnasviðs	568	159	165
ÍTR..Deildarstjóri í starfi fatlaðra	565	158	165
ÍTR..Deildarstjóri í tölvudeild	568	159	165
ÍTR..Deildarstjóri listsmiðju	542	155	162
ÍTR..Deildarstjóri tæknideildar	397	133	139
ÍTR..Deildarstjóri unglingasviðs	568	159	165
ÍTR..Eignafulltrúi	462	143	150
ÍTR..Forstöðumaður Fjölskyldu - og húsdýragarðs	690	178	183
ÍTR..Forstöðumaður frístundamiðstöðvar	674	175	181
ÍTR..Forstöðumaður íþróttahúss	439	139	147
ÍTR..Forstöðumaður íþróttamannvirkis	623	167	174
ÍTR..Forstöðumaður Landsskrifstofu Youth á Íslandi	625	168	174
ÍTR..Forstöðumaður útivistarsviðs	703	180	185
ÍTR..Forstöðumaður VUF	638	170	176
ÍTR..Frístundaheimili - verkefnisstjórnun	516	151	158
ÍTR..Frístundaleiðbeinandi	394	132	139
ÍTR..Frístundaleiðbeinandi í frístundaheimili	315	120	127
ÍTR..Frístundaráðgjafi	451	141	148
ÍTR..Frístundaráðgjafi - verkefnisstjórnun	516	151	158
ÍTR..Gangavörður	266	112	119
ÍTR..Jafnréttisráðgjafi	609	165	172
ÍTR..Matráðsmaður	449	141	148
ÍTR..Rekstrarfulltrúi	446	140	148
ÍTR..Rekstrarstjóri	521	152	159
ÍTR..Rekstrarstjóri Hins hússins	506	149	156
ÍTR..Skrifstofustjóri skrifstofu framkvæmdastjóra	503	149	156
ÍTR..Starfsfólk í veitingasölu	259	111	118
ÍTR..Starfsmaður í fatahengi	289	116	123
ÍTR..Starfsmaður íþróttamannvirkja	302	118	125
ÍTR..Stjórnunarritari	417	136	143
ÍTR..Sundlaugarvörður	315	120	127
ÍTR..Umsjónarmaður í íþróttahúsi	289	116	123
ÍTR..Vaktformaður í íþróttamannvirki	364	127	134
ÍTR..Vaktmaður	302	118	125
ÍTR..Verkefnastjóri um innleiðingu frístundaheimila	579	161	167
ÍTR..Verkefnastjóri Ungs fólks í Evrópu	529	153	160
ÍTR..Vélaeftirlitsmaður	521	152	159
ÍTR..Þróunarráðgjafi	467	143	151
LM.1.sérfræðingur á safni	552	156	163
LR..Bókhaldsfulltrúi	387	131	138
LR..Fjárreiðustjóri	625	168	174
LR..Forstöðumaður gæsluleikv	394	132	139
LR..Fræðslustjóri	599	164	170
LR..Inheimtufulltrúi	387	131	138
LR..Innheimtustjóri	492	147	154
LR..Innritunarfulltrúi	371	129	135

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
LR..Launafulltrúi	417	136	143
LR..Matreiðslumaður	420	136	144
LR..Móttökuritari	335	123	130
LR..Ritari	487	146	154
LR..Sérkennsluráðgjafi	570	159	166
LR..Skrifstofustjóri rekstrarsviðs	503	149	156
LR..Starfsmaður án uppeldismenntunar með deild	507	149	157
LR..Starfsmaður gæsluleikv 2	309	119	126
LR..Starfsmaður gæsluleikv 3	309	119	126
LR..Starfsráðgjafi	560	158	164
LR..Tölvunarfræðingur	493	147	154
LR..Uppeldismenntaður starfsmaður	445	140	147
LR..Uppeldismenntaður starfsmaður með deild	507	149	157
LR..Verkefnastjóri 3	497	148	155
LR..Þjónustustjóri	589	162	169
LR..Þroskaþjálfi með deild	507	149	157
LS.1.Afgreiðslustjóri	341	124	131
LS.11.Skrifstofustjóri	495	148	155
LS.13.Umsjónarmaður fasteigna	404	134	141
LS.14.Ritari	318	120	127
LS.15.Deildarfulltrúi safnadeildar	441	139	147
LS.16.Gæslumaður sýninga	256	111	117
LS.18.Umsjónarmaður kaffiteríu	380	130	137
LS.19.Afgreiðslumaður	282	115	121
LS.3.Deildarstjóri byggingalistadeildar	576	160	167
LS.4.Deildarstjóri fræðsludeildar	576	160	167
LS.5.Deildarstjóri safnadeildar	576	160	167
LS.7.Kynningastjóri	563	158	165
LS.9.Deildarstjóri sýningadeildar	576	160	167
MENN.skrifstofustjóri.	495	148	155
MID.12.náms og starfsráðgjafi	531	153	160
MID.13.innritunarfulltrúi	371	129	135
MID.17.íþrótta og tómstundaráðgjafi	532	153	160
MID.19.þjónustufulltrúi II	420	136	144
MID.20.fjármálaráðgjafi	497	148	155
MID.5.sviðsstjóri sérfræðisviðs	622	167	173
MID.6.sviðsstjóri	628	168	174
MID.7.þjónustustjóri	524	152	159
MID.9.sérkennslufulltrúi	557	157	164
PARK.1.Fulltrúi	529	153	160
PARK.2.Aðalvarðstjóri	524	152	159
PARK.3.Bókari	417	136	143
PARK.5.Viðgerðarm Stöðum	331	122	129
PARK.6.Ritari	318	120	127
PARK.7.Stöðuvörður	309	119	126
PARK.8.Aðst Varðstjóri	364	127	134
RHUS..bílstjóri	302	118	125
RHUS..bókari	374	129	136
RHUS..bókari 2	417	136	143
RHUS..deildarstjóri síma- og upplýsingaþjónustu	430	138	145

STARFSHEITI STOFNUNAR	stig	lfl. 1.11. 2005	Nýr launaflokkur
RHUS..forstöðumaður skjalasafns	555	157	164
RHUS..fulltrúi	318	120	127
RHUS..fulltrúi í bókhaldi 2	477	145	152
RHUS..umsjónarmaður Ráðhúss	505	149	156
RHUS.1.deildarstjóri tölvuþjónustu	568	159	165
RHUS.1.deildarstjóri- UTR	711	181	187
RHUS.1.innheimtufullrúi	410	135	142
RHUS.1.kerfisfræðingur	472	144	151
RHUS.1.móttökuritari	335	123	130
RHUS.1.ritari trúnaðarlæknis	351	125	132
RHUS.1.verkefnisstjóri upplýsingamála	599	164	170
RHUS.1.öryggisvörður	338	123	130
RHUS.2.aðalgjaldkeri	482	146	153
RHUS.2.deildarstjóri innra eftirlits	516	151	158
RHUS.2.fulltrúi	345	125	131
RHUS.2.fulltrúi í bókhaldi	456	142	149
RHUS.2.gjaldkeri	387	131	138
RHUS.2.launaskrárritari	503	149	156
RHUS.2.móttökufulltrúi Reykjavíkurborgar	503	149	156
RHUS.2.næturvörður	292	116	123
RHUS.2.ritari forstöðumanns	338	123	130
RHUS.2.verkefnisstjóri upplýsingakerfa	552	156	163
RHUS.3.fulltrúi	361	127	134
RHUS.3.skrifstofustjóri	456	142	149
RHUS.3.starfsmannafulltrúi	417	136	143
RHUS.3.upplýsingafulltrúi	586	162	168
RHUS.3.verkefnisstjóri upplýsingakerfa	552	156	163
RHUS.4.ritari borgarstjóra	500	148	156
RHUS.5.ritari borgarfulltrúa	394	132	139
RHUS.6.deildarstjóri skrifstofu borgarstjórnar	456	142	149
RHUS.obsc sérfræðingur.	516	151	158
VS.11.þjónustufulltrúi	446	140	148
VS.30.Aðst	555	157	164

Fylgiskjal III: Samkomulag um innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna

Um Innleiðingu hæfnislauna samkvæmt hæfnismati

Bókun starfskjara-/samstarfsnefnda Reykjavíkurborgar, Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og Eflingar – stéttarfélags um innleiðingu hæfnislauna samkvæmt hæfnismati sviðsstjóra (forstöðumanns).

1. Hafinn verði nú þegar undirbúningur og kynning vegna innleiðingar á hæfnislaunum sem byggja á hæfnismati samkvæmt ofangreindum kjarsamningum.
2. Hæfnismati verði í meginatriðum lokið á tímabilinu 1. til 30. nóvember 2005.
3. Hæfni starfsmanns verði metin út frá tveimur hæfnisþáttum, **starfsmetnaði** og **sveigjanleika.** Með starfsmetnaði er vísað til þess hvernig starfsmaður rækir starf sitt og með sveigjanleika er vísað til aðlögunarhæfni starfsmanns. Nánari leiðbeiningar verða gefnar um hugtök og framkvæmd. Hvor þáttur um sig getur að hámarki hækkað laun starfsmanns um tvo launaflokka.
4. Líta ber á þetta einfalda hæfnismat sem fyrsta skref í innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna hjá Reykjavíkurborg og sem tilraunaverkefni. Samningsaðilar stefna að endurskoða ákvæði um hæfnismat á næsta samningstímabili og miða við að því verði lokið fyrir 1. maí 2007.
5. Starfsmaður getur almennt gert ráð fyrir að hæfnismat skv. þessari bókun og ákvörðun um hæfnislaun skv. henni standi til og með 30. apríl 2007, sbr. 4. tl.
6. Sviðsstjóri á hverju sviði ber ábyrgð á framkvæmdinni á sínu sviði. Mælt er með að 3ja manna teymi annist í umboði sviðsstjóra samræmingu á mati innan sviðsins og hafi á hendi eftirlit með framkvæmdinni.
7. Hæfnismat nær til sömu starfsmanna/starfa og starfsmat, sbr. samkomulag samningsaðila um framkvæmd starfsmatskerfisins SAMSTARF.
8. Launatenging hæfnismats byggist á því að starfsmaður teljist búa yfir meiri hæfni en starfið gerir kröfur um að mati sviðsstjóra (forstöðumanns).
9. Laun samkvæmt hæfnismati verða eftir atvikum greidd út í desember 2005 eða janúar 2006 enda liggi hæfnismat og launaákvörðun tímanlega fyrir.
10. Samningsákvæðið um hæfnislaun samkvæmt hæfnismati gildir að formi til frá 1. janúar 2004. Réttur starfsmanns stendur til afturvirkrar hækkunar frá þeim tíma sem metið er að hann hafi uppfyllt skilyrði hæfnismats til launaflokks- eða launaflokkahækkunar.
11. *Hæfnislaun skv. hæfnismati* koma til viðbótar *starfslaunum skv. starfsmati* og *hæfnislaunum vegna símenntunar*. Ef starfsmaður hefur haft hærri útborgunarlaunaflokk en svarar til *starfslauna* og *hæfnislauna vegna símenntunar,* þá koma þeir viðbótarflokkar fyrst til frádráttar *hæfnislaunum skv. hæfnismati*. Enginn starfsmaður lækkar í útborgunarlaunaflokki við innleiðingu á þessum þætti launakerfisbreytinganna.
12. Reykjavíkurborg gerir skilagrein til samningsaðila um framkvæmd þessa samkomulags.

Reykjavík, 12. október 2005

F.h. Reykjavíkurborgar F.h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Fylgiskjal IV: Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís skv. gr. 2.5.6

1. Ávinnsla miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári

   1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríið.
   1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
   1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.

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

   2.1 Veikindi við töku frís. Um þau 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. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.

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

   3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
   3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.

4. Fyrning fría. Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 3 hér á undan.

5. Starfslok. Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks fría á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.

6. Yfirlit. Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.

Fylgiskjal V: Reglugerð starfsþróunarsjóðs

1. gr.

Sjóðurinn heitir Starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóður og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í reglugerð þessari. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.

2.gr.

Hlutverk sjóðsins er að efla sí- og starfsmenntun félagsmanna vegna þeirra starfa sem þeir gegna hjá Reykjavíkurborg eða vegna áætlunar þeirra og vinnuveitenda um starfsþróun hjá Reykjavíkurborg.

Starfsmenn skuli eiga kosta á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að hver stofnun setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

Starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóður er til að að fjármagna starfsþróun og símenntun starfsmanna samkvæmt starfsþróunar- og símenntunaráætlunum stofnana og starfsmanna þeirra. Stofnanir, stéttarfélag og starfsmenn geta sótt um styrk úr sjóðnum.

Sjóðstjórn setur sér nánari reglur um úthlutun (endurskoðuð 5. gr.).

3. gr.

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum mönnum til fögurra ára í senn. Tveir skulu skipaðir af Reykjavíkurborg og tveir af stjórn stéttarfélagsins, hvor aðili skipar einn varamann. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt þarf meiri hluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

4. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

a) Framlag úr borgarsjóði er nema skal 0,3% af heildarlaunum félagsmanna.
b) Vaxtatekjur.

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans sbr. 2. gr.

5. gr.

Úthlutunarreglur

6. gr.

Umsóknir um styrk úr sjóðnum skulu sendar stjórn sjóðsins þar sem fram komi lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið, sem styrkur er veittur út á og aðrar þær upplýsingar er sjóðstjórn kann að telja nauðsynlegar. Á grundvelli þeirra tekur sjóðstjórn ákvörðun um hvort og hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá.

7. gr.

Skrifstofa stéttarfélagsins annast reikningshald sjóðsins, innheimtir tekjur hans og innir af hendi greiðslur úr honum, allt eftir tilvísun sjóðsstjórnar. Fundir stjórnar sjóðsins skulu haldnir reglubundið í Ráðhúsi Reykjavíkur.

8. gr.

Reikningsár sjóðsins er almanaksárið. Reikningar skulu liggja fyrir í síðasta lagi í apríl ár hvert og skulu endurskoðaðir af til þess kjörnum endurskoðendum ásamt löggiltum endurskoðendum sem aðilar koma sér saman um.

9.gr

Stjórn sjóðsins fjallar um breytingar á reglugerð þessari. Tillögur stjórnar um breytingar á reglugerðinni skulu hljóta staðfestingu samstarfsnefndar Eflingar og Reykjavíkurborgar.

Fylgiskjal VI: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga

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, lögmæltum 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, stjórnsýslufyrirmælum, lögmæltum 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, lögmæltra samþykkta 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

Fylgiskjal VII: Vinnutímasamningur

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli
fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar 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-nefndarinnar, 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 almannavarna. 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 neysluhlé, 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, veikindaforföll 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. Verðiþví 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 næturvinna 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

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, 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 samfellt 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 samfellt.

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

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn 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

Næturvinnustarfsmenn 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.

Vinnumynstur

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

a. 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 bjarga þarf verðmætum.

b. 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 tilsvarandi 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.

   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 byggi 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. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild
F.h. Landssambands iðnverkafólks
F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga
F.h. Verkamannasambands Íslands
F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna
F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja
F.h. Kennarasambands Íslands

F.h. fjármálaráðherra
F.h. Reykjavíkurborgar
F.h. Launanefndar sveitarfélaga

Bókanir
vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar 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 lágmarkshvíld 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 lágmarkshvíld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagaðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

Gildir frá 1. janúar 2006

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	106.069	109.251	112.528	115.904	119.381
111	107.660	110.889	114.216	117.643	121.172
112	109.274	112.553	115.929	119.407	122.989
113	110.914	114.241	117.668	121.198	124.834
114	112.577	115.955	119.433	123.016	126.707
115	114.266	117.694	121.225	124.861	128.607
116	115.980	119.459	123.043	126.734	130.536
117	117.720	121.251	124.889	128.635	132.494
118	119.485	123.070	126.762	130.565	134.482
119	121.278	124.916	128.664	132.523	136.499
120	123.097	126.790	130.593	134.511	138.547
121	124.943	128.692	132.552	136.529	140.625
122	126.817	130.622	134.541	138.577	142.734
123	128.720	132.581	136.559	140.656	144.875
124	130.651	134.570	138.607	142.765	147.048
125	132.610	136.589	140.686	144.907	149.254
126	134.599	138.637	142.797	147.080	151.493
127	136.618	140.717	144.939	149.287	153.765
128	138.668	142.828	147.113	151.526	156.072
129	140.748	144.970	149.319	153.799	158.413
130	142.859	147.145	151.559	156.106	160.789
131	145.002	149.352	153.832	158.447	163.201
132	147.177	151.592	156.140	160.824	165.649
133	149.385	153.866	158.482	163.237	168.134
134	151.625	156.174	160.859	165.685	170.656
135	153.900	158.517	163.272	168.170	173.215
136	156.208	160.894	165.721	170.693	175.814
137	158.551	163.308	168.207	173.253	178.451
138	160.930	165.757	170.730	175.852	181.128
139	163.344	168.244	173.291	178.490	183.845
140	165.794	170.767	175.890	181.167	186.602
141	168.281	173.329	178.529	183.885	189.401

142	170.805	175.929	181.207	186.643	192.242
143	173.367	178.568	183.925	189.443	195.126
144	175.967	181.246	186.684	192.284	198.053
145	178.607	183.965	189.484	195.169	201.024
146	181.286	186.725	192.326	198.096	204.039
147	184.005	189.525	195.211	201.068	207.100
148	186.765	192.368	198.139	204.084	210.206
149	189.567	195.254	201.111	207.145	213.359
150	192.410	198.183	204.128	210.252	216.560
151	195.296	201.155	207.190	213.406	219.808
152	198.226	204.173	210.298	216.607	223.105
153	201.199	207.235	213.452	219.856	226.452
154	204.217	210.344	216.654	223.154	229.848
155	207.281	213.499	219.904	226.501	233.296
156	210.390	216.701	223.202	229.899	236.796
157	213.546	219.952	226.551	233.347	240.347
158	216.749	223.251	229.949	236.847	243.953
159	220.000	226.600	233.398	240.400	247.612
160	223.300	229.999	236.899	244.006	251.326
161	226.650	233.449	240.452	247.666	255.096
162	230.049	236.951	244.059	251.381	258.922
163	233.500	240.505	247.720	255.152	262.806
164	237.003	244.113	251.436	258.979	266.748
165	240.558	247.774	255.207	262.864	270.750
166	244.166	251.491	259.036	266.807	274.811
167	247.828	255.263	262.921	270.809	278.933
168	251.546	259.092	266.865	274.871	283.117
169	255.319	262.979	270.868	278.994	287.364
170	259.149	266.923	274.931	283.179	291.674
171	263.036	270.927	279.055	287.427	296.049
172	266.982	274.991	283.241	291.738	300.490
173	270.986	279.116	287.489	296.114	304.997
174	275.051	283.303	291.802	300.556	309.572
175	279.177	287.552	296.179	305.064	314.216
176	283.365	291.865	300.621	309.640	318.929
177	287.615	296.243	305.131	314.285	323.713
178	291.929	300.687	309.708	318.999	328.569
179	296.308	305.197	314.353	323.784	333.497
180	300.753	309.775	319.069	328.641	338.500
181	305.264	314.422	323.855	333.570	343.577
182	309.843	319.138	328.712	338.574	348.731
183	314.491	323.925	333.643	343.652	353.962
184	319.208	328.784	338.648	348.807	359.271
185	323.996	333.716	343.727	354.039	364.660
186	328.856	338.722	348.883	359.350	370.130

187	333.789	343.803	354.117	364.740	375.682
188	338.796	348.960	359.428	370.211	381.318
189	343.878	354.194	364.820	375.764	387.037
190	349.036	359.507	370.292	381.401	392.843
191	354.271	364.900	375.847	387.122	398.736
192	359.585	370.373	381.484	392.929	404.717
193	364.979	375.929	387.206	398.823	410.787
194	370.454	381.568	393.015	404.805	416.949
195	376.011	387.291	398.910	410.877	423.203
196	381.651	393.100	404.893	417.040	429.551
197	387.376	398.997	410.967	423.296	435.995
198	393.186	404.982	417.131	429.645	442.535
199	399.084	411.057	423.388	436.090	449.173

Gildir frá 1. janúar 2007

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	109.251	112.528	115.904	119.381	122.963
111	110.889	114.216	117.643	121.172	124.807
112	112.553	115.929	119.407	122.989	126.679
113	114.241	117.668	121.198	124.834	128.579
114	115.955	119.433	123.016	126.707	130.508
115	117.694	121.225	124.861	128.607	132.466
116	119.459	123.043	126.734	130.536	134.453
117	121.251	124.889	128.635	132.494	136.469
118	123.070	126.762	130.565	134.482	138.516
119	124.916	128.664	132.523	136.499	140.594
120	126.790	130.593	134.511	138.547	142.703
121	128.692	132.552	136.529	140.625	144.844
122	130.622	134.541	138.577	142.734	147.016
123	132.581	136.559	140.656	144.875	149.221
124	134.570	138.607	142.765	147.048	151.460
125	136.589	140.686	144.907	149.254	153.732
126	138.637	142.797	147.080	151.493	156.038
127	140.717	144.939	149.287	153.765	158.378
128	142.828	147.113	151.526	156.072	160.754
129	144.970	149.319	153.799	158.413	163.165
130	147.145	151.559	156.106	160.789	165.613
131	149.352	153.832	158.447	163.201	168.097
132	151.592	156.140	160.824	165.649	170.618
133	153.866	158.482	163.237	168.134	173.178
134	156.174	160.859	165.685	170.656	175.775
135	158.517	163.272	168.170	173.215	178.412
136	160.894	165.721	170.693	175.814	181.088
137	163.308	168.207	173.253	178.451	183.804
138	165.757	170.730	175.852	181.128	186.561
139	168.244	173.291	178.490	183.845	189.360
140	170.767	175.890	181.167	186.602	192.200
141	173.329	178.529	183.885	189.401	195.083
142	175.929	181.207	186.643	192.242	198.010
143	178.568	183.925	189.443	195.126	200.980
144	181.246	186.684	192.284	198.053	203.994
145	183.965	189.484	195.169	201.024	207.054
146	186.725	192.326	198.096	204.039	210.160
147	189.525	195.211	201.068	207.100	213.313

148	192.368	198.139	204.084	210.206	216.512
149	195.254	201.111	207.145	213.359	219.760
150	198.183	204.128	210.252	216.560	223.056
151	201.155	207.190	213.406	219.808	226.402
152	204.173	210.298	216.607	223.105	229.798
153	207.235	213.452	219.856	226.452	233.245
154	210.344	216.654	223.154	229.848	236.744
155	213.499	219.904	226.501	233.296	240.295
156	216.701	223.202	229.899	236.796	243.899
157	219.952	226.551	233.347	240.347	247.558
158	223.251	229.949	236.847	243.953	251.271
159	226.600	233.398	240.400	247.612	255.040
160	229.999	236.899	244.006	251.326	258.866
161	233.449	240.452	247.666	255.096	262.749
162	236.951	244.059	251.381	258.922	266.690
163	240.505	247.720	255.152	262.806	270.691
164	244.113	251.436	258.979	266.748	274.751
165	247.774	255.207	262.864	270.750	278.872
166	251.491	259.036	266.807	274.811	283.055
167	255.263	262.921	270.809	278.933	287.301
168	259.092	266.865	274.871	283.117	291.611
169	262.979	270.868	278.994	287.364	295.985
170	266.923	274.931	283.179	291.674	300.424
171	270.927	279.055	287.427	296.049	304.931
172	274.991	283.241	291.738	300.490	309.505
173	279.116	287.489	296.114	304.997	314.147
174	283.303	291.802	300.556	309.572	318.860
175	287.552	296.179	305.064	314.216	323.642
176	291.865	300.621	309.640	318.929	328.497
177	296.243	305.131	314.285	323.713	333.425
178	300.687	309.708	318.999	328.569	338.426
179	305.197	314.353	323.784	333.497	343.502
180	309.775	319.069	328.641	338.500	348.655
181	314.422	323.855	333.570	343.577	353.885
182	319.138	328.712	338.574	348.731	359.193
183	323.925	333.643	343.652	353.962	364.581
184	328.784	338.648	348.807	359.271	370.050
185	333.716	343.727	354.039	364.660	375.600
186	338.722	348.883	359.350	370.130	381.234
187	343.803	354.117	364.740	375.682	386.953
188	348.960	359.428	370.211	381.318	392.757
189	354.194	364.820	375.764	387.037	398.648
190	359.507	370.292	381.401	392.843	404.628
191	364.900	375.847	387.122	398.736	410.698
192	370.373	381.484	392.929	404.717	416.858

193	375.929	387.206	398.823	410.787	423.111
194	381.568	393.015	404.805	416.949	429.458
195	387.291	398.910	410.877	423.203	435.899
196	393.100	404.893	417.040	429.551	442.438
197	398.997	410.967	423.296	435.995	449.075
198	404.982	417.131	429.645	442.535	455.811
199	411.057	423.388	436.090	449.173	462.648

Gildir frá 1. janúar 2008

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	111.982	115.341	118.802	122.366	126.037
111	113.662	117.071	120.584	124.201	127.927
112	115.367	118.828	122.392	126.064	129.846
113	117.097	120.610	124.228	127.955	131.794
114	118.853	122.419	126.092	129.874	133.771
115	120.636	124.255	127.983	131.823	135.777
116	122.446	126.119	129.903	133.800	137.814
117	124.283	128.011	131.851	135.807	139.881
118	126.147	129.931	133.829	137.844	141.979
119	128.039	131.880	135.837	139.912	144.109
120	129.960	133.858	137.874	142.010	146.271
121	131.909	135.866	139.942	144.140	148.465
122	133.888	137.904	142.041	146.303	150.692
123	135.896	139.973	144.172	148.497	152.952
124	137.934	142.072	146.335	150.725	155.246
125	140.003	144.203	148.530	152.985	157.575
126	142.103	146.366	150.757	155.280	159.939
127	144.235	148.562	153.019	157.609	162.338
128	146.398	150.790	155.314	159.974	164.773
129	148.594	153.052	157.644	162.373	167.244
130	150.823	155.348	160.008	164.809	169.753
131	153.086	157.678	162.409	167.281	172.299
132	155.382	160.043	164.845	169.790	174.884
133	157.713	162.444	167.317	172.337	177.507
134	160.078	164.881	169.827	174.922	180.170
135	162.480	167.354	172.375	177.546	182.872
136	164.917	169.864	174.960	180.209	185.615
137	167.391	172.412	177.585	182.912	188.400
138	169.901	174.998	180.248	185.656	191.226
139	172.450	177.623	182.952	188.441	194.094
140	175.037	180.288	185.696	191.267	197.005
141	177.662	182.992	188.482	194.136	199.960
142	180.327	185.737	191.309	197.048	202.960
143	183.032	188.523	194.179	200.004	206.004
144	185.778	191.351	197.091	203.004	209.094
145	188.564	194.221	200.048	206.049	212.231
146	191.393	197.134	203.048	209.140	215.414
147	194.264	200.091	206.094	212.277	218.645

148	197.177	203.093	209.186	215.461	221.925
149	200.135	206.139	212.323	218.693	225.254
150	203.137	209.231	215.508	221.973	228.633
151	206.184	212.370	218.741	225.303	232.062
152	209.277	215.555	222.022	228.683	235.543
153	212.416	218.789	225.352	232.113	239.076
154	215.602	222.070	228.733	235.595	242.662
155	218.836	225.402	232.164	239.128	246.302
156	222.119	228.783	235.646	242.715	249.997
157	225.451	232.214	239.181	246.356	253.747
158	228.833	235.698	242.768	250.051	257.553
159	232.265	239.233	246.410	253.802	261.416
160	235.749	242.821	250.106	257.609	265.338
161	239.285	246.464	253.858	261.473	269.318
162	242.875	250.161	257.666	265.396	273.357
163	246.518	253.913	261.531	269.376	277.458
164	250.215	257.722	265.454	273.417	281.620
165	253.969	261.588	269.435	277.518	285.844
166	257.778	265.511	273.477	281.681	290.132
167	261.645	269.494	277.579	285.906	294.484
168	265.569	273.537	281.743	290.195	298.901
169	269.553	277.640	285.969	294.548	303.384
170	273.596	281.804	290.258	298.966	307.935
171	277.700	286.031	294.612	303.451	312.554
172	281.866	290.322	299.031	308.002	317.242
173	286.094	294.677	303.517	312.622	322.001
174	290.385	299.097	308.070	317.312	326.831
175	294.741	303.583	312.691	322.071	331.734
176	299.162	308.137	317.381	326.902	336.710
177	303.650	312.759	322.142	331.806	341.760
178	308.204	317.450	326.974	336.783	346.887
179	312.827	322.212	331.878	341.835	352.090
180	317.520	327.045	336.857	346.962	357.371
181	322.283	331.951	341.910	352.167	362.732
182	327.117	336.930	347.038	357.449	368.173
183	332.024	341.984	352.244	362.811	373.695
184	337.004	347.114	357.527	368.253	379.301
185	342.059	352.321	362.890	373.777	384.990
186	347.190	357.605	368.334	379.384	390.765
187	352.398	362.970	373.859	385.074	396.627
188	357.684	368.414	379.467	390.851	402.576
189	363.049	373.940	385.159	396.713	408.615
190	368.495	379.549	390.936	402.664	414.744
191	374.022	385.243	396.800	408.704	420.965
192	379.632	391.021	402.752	414.835	427.280

193	385.327	396.887	408.793	421.057	433.689
194	391.107	402.840	414.925	427.373	440.194
195	396.973	408.883	421.149	433.783	446.797
196	402.928	415.016	427.466	440.290	453.499
197	408.972	421.241	433.878	446.895	460.301
198	415.106	427.560	440.386	453.598	467.206
199	421.333	433.973	446.992	460.402	474.214