

# **KJARASAMNINGUR**

**LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA**  
f.h. Hafnarfjarðarbæjar

og

**VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR**

**GILDISTÍMI**

**1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010**

## EFNISYFIRLIT

<b>1</b>	<b>KAUP</b>	<b>5</b>
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	5
1.2	LAUNÆRREP OG STARFSALDUR	8
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	8
1.4	TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP	9
1.5	YFIRVINNUKAUP	10
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	10
1.7	PERSÓNUUPPBÓT	11
1.8	SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT	11
1.9	ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.	11
<b>2</b>	<b>VINNUTÍMI</b>	<b>14</b>
2.1	ALMENNT	14
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	15
2.3	YFIRVINNA	15
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	16
2.5	BAKVAKTIR	18
2.6	VAKTAVINNA	19
<b>3</b>	<b>MATAR- OG KAFFITÍMI</b>	<b>21</b>
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	21
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	21
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	21
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	21
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR	22
3.6	FRÍTT FÆÐI	22
<b>4</b>	<b>ORLOF</b>	<b>23</b>
4.1	LENGD ORLOFS	23
4.2	ORLOFSLAUN	23
4.3	ORLOFSÁRIÐ	23
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	23
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	24
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	24
4.7	FRESTUN ORLOFS	24
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	24
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b>	<b>25</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	25
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	25
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	25
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	25
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	25
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	25
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	25
5.8	ÓFÆRÐ	27
5.9	GREIÐSLA VEGNA FERÐA STARFSMANNA VIÐ HEIMARÞJÓNUSTU	27

<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM</b>	<b>28</b>
6.1	RÁÐNINGARSTAÐUR	28
6.2	AÐBÚNAÐUR	28
6.3	MATARAÐSTAÐA	28
6.4	ÖRYGGISBÚNAÐUR	28
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	29
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b>	<b>30</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR	30
7.2	FARANGURSTRYGGING	31
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	32
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	32
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b>	<b>33</b>
8.1	VERKFÆRI	33
8.2	VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT	33
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR</b>	<b>35</b>
9.1	STAÐGENGLAR	35
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	35
9.3	ÖNNUR AFLEYSING	35
<b>10</b>	<b>FRÆDSLUMÁL</b>	<b>36</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	36
10.2	SÍMENNTUN	36
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	37
<b>11</b>	<b>ÝMIS ATRIÐI</b>	<b>38</b>
11.1	RÁÐNING OG STARFSLOK	38
11.2	TÆKNIFRÍJÓVGUN	38
11.3	FRÁFALL	38
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b>	<b>39</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	39
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	39
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	41
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	41
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	41
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	42
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	42
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	42
<b>13</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>43</b>
13.1	LAUNASEÐILL	43
13.2	FÉLAGSGJÖLD	43
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	43
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	43
13.5	SJÚKRASJÓÐUR	43
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	43
13.7	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	43
<b>14</b>	<b>FÉLAGSMÁLEFNI</b>	<b>44</b>
14.1	UM SAMSKIPTI AÐILA	44
14.2	TRÚNAÐARMENN	44
14.3	FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU	45

<b>15</b>	<b>GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR.....</b>	<b>46</b>
15.1	GILDISTÍMI .....	46
<b>16</b>	<b>BÓKANIR .....</b>	<b>47</b>
<b>17</b>	<b>FYLGISKJÖL .....</b>	<b>50</b>
FYLGISKJAL I	.....	50
FYLGISKJAL II	.....	51
FYLGISKJAL III	.....	53
<b>18</b>	<b>YFIRLÝSING MEÐ SAMNINGI.....</b>	<b>55</b>

Útgáfa þessi byggist á kjarasamningum aðila undirrituðum 10. desember 2008 og 8. júlí 2009. Nefndir samningar fólu í sér framlengingar og breytingar á eldri kjarasamningi.

Heildstæður kjarasamningur var síðast undirritaður 17. febrúar 2006. Að útgáfunni (textavinnunni) komu fulltrúar beggja samningsaðila. Útgáfumánuður er september 2010 og taka upplýsingar um launatöflur og taxtar mið af því.

## 1 KAUP

### 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. júní 2010.

Frá 1. júní 2010					
Þrep	1	2	3	4	5
L.fl.	Byrjunar-laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
107	132.912	137.079	141.400	145.880	150.527
108	134.601	138.830	143.216	147.764	152.480
109	136.316	140.608	145.060	149.676	154.463
110	138.056	142.413	146.931	151.617	156.475
111	139.822	144.245	148.831	153.586	158.518
112	141.615	146.104	150.759	155.586	160.591
113	143.435	147.991	152.715	157.615	162.695
114	145.282	149.906	154.702	159.675	164.831
115	167.157	171.850	176.718	181.765	185.799
116	169.060	173.824	178.764	183.887	188.000
117	172.991	177.826	182.841	186.841	190.033
118	177.451	182.359	186.249	190.777	194.300
119	180.941	185.923	189.889	193.046	196.101
120	181.461	186.217	190.261	193.798	196.937
121	183.011	186.943	190.565	194.334	198.307
122	184.091	188.100	191.303	194.704	198.714
123	186.203	190.290	193.574	196.759	199.906

<b>Frá 1. júní 2010</b>					
<b>Prep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>L.fl.</b>	<b>Byrjunar- laun</b>	<b>20 ára</b>	<b>25 ára</b>	<b>31 ára</b>	<b>36 ára</b>
124	187.147	190.613	194.629	198.150	201.385
125	189.322	192.570	195.718	198.826	202.401
126	189.781	193.860	197.093	200.289	202.954
127	190.572	194.934	198.504	201.788	205.046
128	192.847	196.043	199.200	202.825	206.377
129	193.156	196.438	199.683	203.401	207.048
130	194.250	198.368	201.204	205.014	209.008
131	195.379	198.685	202.262	206.667	211.059
132	197.794	201.090	203.859	208.560	213.852
133	198.745	202.131	205.994	209.843	215.686
134	199.983	203.711	207.370	212.617	218.263
135	201.508	205.329	209.335	214.433	220.183
136	202.570	206.687	211.391	216.991	221.847
137	204.172	208.884	214.188	218.892	224.855
138	206.312	210.173	216.028	221.836	226.908
139	207.692	212.952	217.610	223.525	230.007
140	209.662	214.772	220.535	225.558	233.153
141	211.723	217.335	222.204	228.637	236.346
142	214.525	219.241	225.217	231.762	239.586
143	216.070	222.191	227.276	234.934	242.876
144	217.957	223.885	230.381	238.154	246.214
145	220.887	225.924	233.532	241.421	249.603
146	222.561	229.008	236.730	244.738	253.042
147	225.580	232.139	239.977	248.105	256.534
148	227.645	235.316	243.272	251.522	260.077
149	230.755	238.542	246.617	254.990	263.674

<b>Frá 1. júní 2010</b>					
<b>Prep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>L.fl.</b>	<b>Byrjunar- laun</b>	<b>20 ára</b>	<b>25 ára</b>	<b>31 ára</b>	<b>36 ára</b>
150	233.912	241.815	250.011	258.511	267.324
151	237.116	245.138	253.457	262.084	271.030
152	240.368	248.510	256.954	265.711	274.791
153	243.669	251.934	260.504	269.392	278.608
154	247.020	255.408	264.107	273.128	282.483
155	250.420	258.935	267.764	276.920	286.415
156	253.872	262.514	271.476	280.770	290.407
157	257.376	266.148	275.244	284.677	294.459
158	260.932	269.835	279.068	288.642	298.571
159	264.541	273.578	282.950	292.668	302.745
160	268.205	277.377	286.889	296.753	306.982
161	271.924	281.234	290.888	300.900	311.282
162	275.698	285.148	294.947	305.109	315.647
163	279.529	289.120	299.067	309.381	320.077
164	283.417	293.153	303.248	313.717	324.574
165	287.364	297.245	307.492	318.119	329.138
166	291.370	301.400	311.800	322.586	333.770
167	295.436	305.616	316.173	327.120	338.472
168	299.563	309.896	320.611	331.722	343.245
169	303.752	314.240	325.116	336.394	348.089
170	308.004	318.649	329.688	341.135	353.006
171	312.319	323.124	334.329	345.948	357.997
172	316.700	327.666	339.039	350.832	363.062
173	321.146	332.277	343.820	355.790	368.203
174	325.658	336.957	348.673	360.823	373.422
175	330.239	341.706	353.598	365.931	378.719

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

- 1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.  
Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfellt í eitt ár getur óskað eftir fyrirfram greiðslu launa.  
Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.
- 1.1.1.2 Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama sveitarfélagi:
- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| Frá 1. júlí 2009     | kr. 157.000,- |
| Frá 1. nóvember 2009 | kr. 165.000,- |
| Frá 1. júní 2010     | kr. 170.000,- |
- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkningar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

## 1.2 LAUNAPREP OG STARFSALDUR

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launaprep, sem eru miðuð við aldur sem hér segir:
1. þrep: byrjunarlaun
  2. þrep: frá 20 ára aldri
  3. þrep: frá 25 ára aldri
  4. þrep: frá 31 ára aldri
  5. þrep: frá 36 ára aldri
- Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi afmælistíma.

## 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

L.fl.	Starfsheiti
110	Ræsting
110	Yfirseta
114	Aðstoð í eldhúsi/mötuneyti I
114	Heimaþjónusta I
118	Aðstoð í eldhúsi/mötuneyti II
118	Almennur leiðbeinandi í leikskóla
119	Starfsmaður á gæsluvöllum
120	Félagsleg liðveisla I
120	Heimaþjónusta II
124	Sérhæfður leiðbeinandi í leikskóla
125	Yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti I
128	Félagsleg liðveisla II
129	Yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti II
132	Yfirmaður gæsluvallar
139	Sérhæfður leiðbeinandi í leikskóla með deildarumsjón

Nánari lýsing á framangreindum starfsheitum er í fylgiskjali III

## 1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaprep eða það launaprep sem viðkomandi starfsmanni er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunabega, skal þó miða við 5. launaprep. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.6.3.

*Pegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna*

- 1.4.2 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

16 ára 90 % af hlutaðeigandi launaflokki 1. þrepi

17 ára 95 % af hlutaðeigandi launaflokki 1. þrepi

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af hlutaðeigandi launaflokki og þrepi og í sömu hlutföllum eftir aldri.

Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

*Ungmenni sem lokið hafa skyldunámi og verða 16 ára á almanaksárinu heyra undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings. Þeir sem verða sextán ára á almanaksárinu og sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja skv. gr. 1.4.2.*

- 1.4.3. Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

- 1.4.4 Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglunga.

*Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.4. í kjarasamningi aðila sé átt við einstakling sem er undir 15 ára aldri eða ungmenni sem er í fullu skyldunámi sbr. 2. mgr. 59 gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.*

Að höfðu samráði við viðkomandi stéttarfélag, geta sveitarfélög boðið ungmönnum sem ná 16 ára aldri á almanaksárinu störf þar sem þeim er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í vinnuskóla, þ.e. störf vinnuskólanemenda.

Til grundvallar nefndu samráði og fyrirhuguðu úrræði fyrir ungmenni sem verða 16 ára á almanaksárinu skal liggja fyrir skrifleg áætlun um vinnuskólann þar sem komi fram helstu viðfangsefni, vinnutími og skipulag þjálfunar og fræðslu.

## 1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund stéttarfélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrir fram við viðkomandi starfsmann.

## 1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., 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 til 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 laugard., sunnud. 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 gildir gr. 2.3.3.

- 1.6.3 Sérstakt persónuálag sem leggst við launaflokk og prep viðkomandi einstaklings í samræmi við viðeigandi ákvæði samnings þessa er sem hér segir:

1. stig	2%
2. stig	4%
3. stig	6%
4. stig	8%
5. stig	10%
6. stig	12%
7. stig	14%
8. stig	16%

Persónuálag leggst ofan á grunnlaunaflokkaröðun og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns sem er viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu.

## 1.7 PERSÓNUUPPBÓT

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 5. þepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót.

1.7.2 Framangreind persónuuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## 1.8 SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT

1.8.1 Hinn 1. maí ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

1. maí 2009 kr. 25.200,-

1. maí 2010 kr. 25.800,-

1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

## 1.9 ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.

1.9.1 Eftirfarandi ákvæði gilda sérstaklega um starfsmenn við ræstingarstörf.

Allt starfsfólk við ræstingar í grunnskólum Hafnarfjarðar er ráðið ársráðningu. Gera skal ráðningarsamning við hvern starfsmann.

1.9.2 Tímamæld ákvæðisvinna

1.9.2.1 Kl. 08:00-20:00 frá mánudegi til fimmtudags og frá kl. 08:00-18:00 á föstudögum greiðist samkvæmt taxa I. Frá kl. 20:00-08:00 frá mánudegi til fimmtudags og frá kl. 18:00 á föstudegi til kl. 08:00 á mánudegi greiðist samkvæmt taxa II.

Gildir frá	Taxti I	Taxti II
01. desember 2008	kr. 1.009,30	kr. 1.217,61
1. júlí 2009	kr. 1.043	kr. 1.257
1. nóvember 2009	kr. 1.075	kr. 1.297

1. júní 2010 kr. 1.139 kr. 1.375
- 1.9.2.2 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni skal greiða fyrir þá vinnu með taxta II fyrir tímamælda ákvæðisvinnu.
- 1.9.2.3 Vinna utan daglegrar ræstingar (aukaverk utan vinnuskyldu), sem skilgreind er í ársráðningu og framkvæmd er samkvæmt ósk yfirmanns, skal greiða með yfirvinnukaupi í 5. þrepi í launaflokki 107, auk starfsaldurshækkana, sbr. gr. 1.9.2.5 þar sem það á við.
- 1.9.2.4 Mælieiningar í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.
- 1.9.2.5 Á greidd laun starfsmanna, sem vinna við ræstingar í tímamældri ræstingu, skal greiða álag sem hér segir:
- |       |             |    |
|-------|-------------|----|
| Eftir | 3 ára starf | 3% |
| Eftir | 5 ára starf | 5% |
- Miðað er við samfellda vinnu hjá Hafnarfjarðarbæ. Við ákvörðun starfsaldurs hjá starfsmönnum, sem vinna við ræstingar í skólum skal miða við upphaf skólaárs. Við ákvörðun um starfsaldur annarra starfsmanna skal að jafnaði miða við upphafsár starfa, þó þannig að viðkomandi starfsmaður hafi unnið a.m.k. 6 mánuði hjá Hafnarfjarðarbæ á því ári.
- 1.9.2.6 Þeir starfsmenn við ræstingu sem eru að störfum við undirritun samnings þessa og lokið hafa viðurkenndu 40 klst. námskeiði um ræstingu, skulu fá 1.442 kr. eingreiðslu á mánuði. Aðrir starfsmenn sem nú eru að störfum en hafa enn ekki lokið námskeiði skulu einnig fá þessa greiðslu enda er þeim skylt að sækja námskeið. Starfsmenn sem síðar hefja störf skulu eiga kost á 40 stunda námskeiði og njóta sömu greiðslu. Greiðsla þessi tekur breytingum skv. almennum kaupgjaldsbreytingum sbr. grein 1.1.2.
- 1.9.3 Flatarmæld ákvæðisvinna
- 1.9.3.1 Fyrir hvern fermetra á mánuði:
- Uppmæling 5 daga vikunnar.
- | Gildir frá   | Gólf-ræsting | Áhaldageymslur fimleikahús | Anddyri salerni |
|--------------|--------------|----------------------------|-----------------|
| 01.12.2008   | kr. 216,26   | kr. 187,44                 | kr. 243,74      |
| 1. júlí 2009 | kr. 223      | kr. 194                    | kr. 252         |
| 1. nóv. 2009 | kr. 230      | kr. 200                    | kr. 260         |
| 1. júní 2010 | kr. 244      | kr. 212                    | kr. 275         |
- 1.9.3.2 Kauptaxtar fyrir flatarmælingu skulu miðaðir við 5 daga vinnuviku.
- Sé unnið færri daga vikunnar en 5 skal greiða hlutfallslega.
- Ræstingarvinna umfram fasta vinnuskyldu greiðist með yfirvinnukaupi skv. grein 1.5.1 og grein 1.5.2.
- 1.9.3.3 Þar sem viðvarandi notkun er á skólahúsnæði eftir hefðbundinn skólatíma og um sannanlega þyngri ræstingu er að ræða á svæðum af þeim sökum skal greiða 6% álag á þau svæði, enda hafi trúnaðarmaður og ræstingastjóri orðið sammála um það. Ágreiningi má vísa til nefndar skv. gr. 14.1.2.
- 1.9.4 Reikniregla orlofs- og desemberuppbótar
- 1.9.4.1 Desember- og orlofsuppbot ræstingarfólks í flatarmælingu ákvarðast af umreikningi tekna til dagvinnustunda á eftirfarandi hátt:

Dagvinnustundir =  $\frac{\text{árstekjur} \times 0,8372}{\text{lægri ákvæðisvinnutaxti (Taxti I)}}$

Ákvæði þetta gildir þegar um fermetramælingu er að ræða.

- 1.9.5 Tímavinna
- 1.9.5.1 Öll regluleg ræsting í tímavinnu greiðist skv. tímamældum ákvæðisvinnutaxta, þrátt fyrir að mæling hafi ekki enn farið fram.
- 1.9.5.2 Vinna við hreingerningu/aðalræstingu greiðist með tímakaupi sem samsvarar hærri taxtanum í tímamældri ákvæðisvinnu fyrir ræstingu.
- 1.9.5.3 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en 2 klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxa sbr. grein 1.9.2.1.
- 1.9.5.4 Ræstingarmaður í tímavinnu skal eiga rétt á 3 klst. vinnu með samsetningu ræstingarsvæða innan sömu byggingar eða fleiri þar sem þess er kostur.
- 1.9.6 Mánaðarkaup
- 1.9.6.1 Ræstingarstörf sem unnin eru á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags í hálfu starfi eða meira má greiða sem mánaðarkaup, enda verða þau skv. eðli sínu ekki unnin í ákvæðisvinnu.
- 1.9.7 Ýmis ákvæði
- 1.9.7.1 Um önnur atriði varðandi ræstingu en um getur í samningi þessum fer eftir rammasamningi milli SGS annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar, SA og SGS hins vegar.

## 2 VINNUTÍMI

### 2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við Verkalýðsfélagið Hlíf um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili á grundvelli þessarar greinar, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 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 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. 1. maí.
  5. Hvítasunnudagur.
  6. 17. júní.
  7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
  8. Jóladagur.
  9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

- 2.1.5 Undirbúningstími á leikskóla
- 2.1.5.1 Lágmarks undirbúningstími ófaglærðs stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

## **2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.**

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

## **2.3 YFIRVINNA**

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma 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 sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.  
Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir í upphafi skólaársins.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

*Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í frí, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.*

## 2.4 LÁGMARKSHVÍLD

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

*Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.*

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.*

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

- 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, 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.

#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

#### 2.4.5 Frítökuréttur

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

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

- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal

- fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fynist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölulið, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.*
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um

annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatiðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## 2.6 VAKTAVINNA

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

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

2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 12 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.

2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 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.

*Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstöðum frídagum og stórhátíðardögum.*

2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídagum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., 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. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.

*Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.*

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.10 Vinni vaktavinumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða 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 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

### 3 MATAR- OG KAFFITÍMI

#### 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur. Skulu þeir teknir fyrir og 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 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið. Kaffihlé miðað við fullt starf eru 35 mínútur og reiknast hlutfallslega fyrir hlutastarf.

#### 3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### 3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

#### 3.4 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 borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður 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 aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 576 fyrir hverja máltíð frá og með 1. ágúst 2010. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í neysluvísitölu með vísitölu ágústmánaðar 2010 sem grunnvísitölu (183,14).

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 328,89 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu júlímánaðar 2010 sem grunnvísitölu (182,14).

3.4.5 Heimþjónusta

Starfsmaður við heimþjónustu hefur ekki sérstaka kaffi og matartíma. Hann má þó þar sem hann býr út kaffi eða mat neyta af honum. Honum ber greiðsla vegna vinnu í matar og kaffitímum. Í ráðningarsamningi skal kveða á um greiðslu vegna neysluléa skv. ákvæðum samningsins um neyslulé. Starfsmaður kann að þurfa að ferðast á milli verkstaða og rýrir það ekki rétt hans til greiðslu fyrir neyslulé.

### 3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma.

### 3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

## 4 ORLOF

### 4.1 LENGD ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar eða 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið 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 varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

### 4.2 ORLOFSLAUN

4.2.1 Orlofslaun á yfirvinnu og álagsgreiðslur, miðað við orlofsrétt starfsmanns að undanskildum starfsmönnum í reglubundinni vaktavinnu sbr. gr. 4.2.5, er sem hér segir:

Orlofsréttur	Orlofsfé
24 dagar	10,17%
27 dagar	11,59% við 30 ára aldur
30 dagar	13,04% við 38 ára aldur

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 107. launaflokki 3. þepi.

4.2.5 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafríi skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

### 4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2 á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

#### 4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.
- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu frí nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfellt frí vaktavinnnumanna. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.
- Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

#### 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknavottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

#### 4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### 4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

## 5 FERÐIR OG GISTING

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

### 5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

### 5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

### 5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir starfsmönnum sínum.
- 5.5.2 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 og hvers konar persónuleg útgjöld.

### 5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

### 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 250 km.
  - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 251 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.7.2 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. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.
- Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).
- Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.
- 5.7.11 Fjárhæðir dagpeninga fyrir gisti- og fæðiskostnaði, svo og endurgjalds fyrir afnot af einkabifreiðum starfsmanna skv. samningi þessum, eru þær sömu og ákveðnar eru af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.7.12 Þegar starfsmenn á vistheimilum ferðast með og annast heimilismenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst. (8 dv.+4ev.). Vegna

næturgistingar á ferðalögum með heimilismenn greiðast að auki 4 klst. í yfirvinnu.

5.7.13 Heimilt er að semja nánar um framkvæmd ákvæðis 5.7.12 í einstökum tilvikum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða. Reynt skal að meta slíkar aðstæður fyrirfram svo sem frekast er kostur. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi(um) skal greitt fyrir þá sólarhringa alla.

5.7.14 Ef starfsmaður fer í ferðalag að beiðni yfirmanns síns á frídegi sínum eða frídagur kemur upp á ferðalagi, skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

## **5.8 ÓFÆRÐ**

5.8.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

## **5.9. GREIÐSLA VEGNA FERÐA STARFSMANNA VIÐ HEIMAÞJÓNUSTU**

5.9.1 Starfsmaður í 100% starfi skal fá mánaðarkort með almenningsvögnum eða sem svarar andvirði þess í hverjum mánuði vegna ferða að og frá verkstað. Starfsmaður í hlutastarfi skal fá hlutfallslega greiðslu.

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

### 6.1 RÁÐNINGARSTAÐUR

- 6.1.1 Vinnustaður/starfstöð, er sá staður þar sem starfsmaður stundar reglubundna vinnu sína, þótt að ráðningarstaður teljist vera á öðrum stað.
- 6.1.2 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

### 6.2 AÐBÚNAÐUR

- 6.2.1 Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um, að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur. Á öllum vinnustöðum skulu starfsmenn eiga aðgang að viðurkenndu húsnæði til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

### 6.3 MATARAÐSTAÐA

- 6.3.1 Þegar starfsmenn eru að vinnu á sama stað í úthverfum bæja, skal vinnuveitandi hafa húsnæði fyrir starfsmenn til að drekka kaffi og matast í. Í skýlunum skulu vera borð og stólar, og skal þess vel gætt, að þau séu ávallt hrein og þrifaleg. Ennfremur skal í skýlunum vera hitunartæki.
- 6.3.2 Þegar að jafnaði er matast á vinnustað, skulu bæði vinnuveitendur og starfsmenn fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

### 6.4 ÖRYGGISBÚNAÐUR

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.
- 6.4.2 Brot á öryggisreglum.
- 6.4.2.1 Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef verkamenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
- 6.4.2.2 Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 6.4.2.3 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það.
- 6.4.2.4 Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.

- 6.4.2.5 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slyshætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.
- 6.4.2.6 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, geta félög starfsmanna óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsmönnum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.4.2.7 Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til kjaranefndar.

## **6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS**

- 6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.5.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.
- 6.5.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

## 7 TRYGGINGAR

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2010 til 31. desember 2010:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.131.509.
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, kr. 7.059.454.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.700.062.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.185.553. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 17.218.806. Þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,3 stig í maí 2010.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir

störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausú leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi trygginga-kaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

## 7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarféлага/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarféлага/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarféлага, er þeir ferðast á vegum sveitarféлага og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 478.884 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. bætt hærri upphæð en 91.786 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.979. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

### 7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.
- 7.3.2 Sama gildir ef starfsmaður verður fyrir tjóni á fatnaði af völdum kemískra efna, þar á meðal rykbindiefna (kalsíum klóríð)

### 7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

## 8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

### 8.1 VERKFÆRI

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

### 8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
  - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
  - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
  - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
  - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 14.1.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5. og 8.2.6. skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:
- Starfsmenn í eldhúsum og þvottahúsum** skulu fá til skipta hlífðarfatnað (slopp og buxur eða buxur/pils og blússu) sem eingöngu skal nota við þau störf. Þá skal einnig leggja til gúmmíhanska.
  - Starfsmönnum við ræstingarstörf** skal lagður til hlífðarfatnaður og gúmmíhanskar og skór þar sem bónað er.
  - Starfsmenn við heimaþjónustu**, sem gegna 40% starfi eða meira, skulu fá hlífðarfatnað sem eingöngu skal nota við þau störf (slopp, buxur eða jogginggalla).
  - Hver starfsmaður á leikskólum og gæsluvöllum**, skal fá úlpu eða kuldagalla og regngalla eftir þörfum og annan nauðsynlegan hlífðarfatnað.
- 8.2.6 Þar sem borgaralegs fatnaðar er krafist við vinnu, t.d. á sambýlum, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 19,40 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu júlímánaðar 2010 sem grunnvísitölu (129,20).

- 8.2.7 Heimilt er að greiða starfsmanni í íhlaupavinnu eða lægra starfshlutfalli en 40% fatapeninga, kr. 21,80 á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.

## 9 AFLEYSINGAR

### 9.1 STAÐGENGLAR

#### 9.1.1 Staðgengilslaun

Starfsmaður, sem leysir af yfirmann eða herra launaðan starfsmann, skal fá sömu laun og yfirmaðurinn þann tíma sem afleysingin varir.

### 9.2 LAUNAD STAÐGENGILSSTARF

#### 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

### 9.3 ÖNNUR AFLEYSING

#### 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

*Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launaprep, viðbót vegna menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.*

## 10 FRÆÐSLUMÁL

### 10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

*Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.*

### 10.2 SÍMENNTUN

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 1 stig eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 2 stig eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 3 stig eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 4 stig eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálag er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

- 10.2.3 Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 2 stigum enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf. Iðnaðarmenn sem lokið hafa meistara- og löggildingarnámi fá 2 stig þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins. Þeir starfsmenn sem lokið hafa prófi úr húsmæðraskóla skulu fá persónuálag sem nemur 1 stigi nýttist námið í starfi enda hafi starfsmaður ekki fengið persónuálag samkvæmt öðrum ákvæðum þessarar greinar.

*Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.*

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplóma námi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálag hans um 2 stig enda sé námið að lágmarki 30 einingar. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Ófaglærður starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 45 eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.5 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin

### 10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá sérskóla eða framhaldsskóla er veitir ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað. Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessarar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

## 11 ÝMIS ATRIÐI

### 11.1 RÁÐNING OG STARFSLOK

- 11.1.1 Ráðning
- 11.1.1.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga sem birtur er sem fylgiskjal II.
- 11.1.1.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður.
- 11.1.2 Starfslok
- 11.1.2.1 Starfsmaður lætur að jafnaði af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri enda sé það tilkynnt með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara. Framangreint gildir nema um annað sé samið.
- 11.1.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama sveitarfélagi, er uppsagnarfrestur fjórir 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.
- 11.1.2.3 Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót.
- 11.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.3.1 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.
- 11.1.3.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.
- Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

### 11.2 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.2.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

### 11.3 FRÁFALL

- 11.3.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að hálfmánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.

## 12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.
- 12.1.7 Útborganir launa og endurgreiðslu útlagðs kostnaðar í slysatilvikum verða með sama hætti og á sömu tímum og aðrar launagreiðslur viðkomandi stofnunar, enda hafi vottorð og reikningar borist í tæka tíð fyrir launavinnslu.

### 12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinna 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 þessu laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

<b>Starfstími</b>	<b>Fjöldi daga</b>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<b>Starfstími</b>	<b>Fjöldi daga</b>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn 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.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### 12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

### 12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

### 12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNSS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## **12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA**

- 12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

## **12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM**

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

## **12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA**

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður 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 varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR**

### **13.1 LAUNASEÐILL**

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða. Orlof verði sundurliðað milli dagvinnu og yfirvinnu.

### **13.2 FÉLAGSGJÖLD**

- 13.2.1 Vinnuveitandi tekur að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsiðgjöldum.

### **13.3 ORLOFSSJÓÐUR**

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

### **13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR**

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð stéttarfélagsins. Gjald þetta skal nema 0,35% af heildarlaunum. Þann 1. janúar 2007 hækkar framlag sveitarfélagsins í 0,72%.

### **13.5 SJÚKRASJÓÐUR**

- 13.5.1 Vinnuveitandi skal greiða í sjúkrasjóð stéttarfélagsins sem svarar til 0,33% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

### **13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR**

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði
- Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að Lífeyrissjóðnum Gildi. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðsins og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag frá 1. nóvember 2005.
- Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir launagreiðandi framlag til jafns á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### **13.7 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR**

- Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

## 14 FÉLAGSMÁLEFNI

### 14.1 UM SAMSKIPTI AÐILA

- 14.1.1 Samningsaðilar hvor um sig skipa tvo fulltrúa í samstarfsnefnd og tvo til vara. Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins, lausn ágreiningsefna og röðun nýrra starfsheita.
- 14.1.2 Verkalýðsfélaginu Hlíf og Hafnarfjarðarbæ ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang þar sem fjallað er um ágreiningsefni er upp kunna að koma vegna framkvæmdar einstakra samningsákvæða og ekki eru skilgreind sem úrlausnarefni samningsaðila skv. öðrum greinum kjarasamningsins.
- Ágreiningsefni sem ekki leysast heima í héraði ber að skrá formlega þar sem fram koma sjónarmið beggja aðila og þeim skal ásamt nauðsynlegum fylgigögnum vísað til úrskurðar samstarfsnefndar LN og Verkalýðsfélagsins Hlífar.
- Nefndin skal að jafnaði svara erindum innan fjögurra vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.
- Skilgreining þess samstarfsvettvangs sem valinn er í sveitarfélaginu og vinnu- og samstarfsreglur sem aðilar koma sér saman um skulu kynntar samstarfsnefnd LN og Verkalýðsfélagsins Hlífar fyrir 15. mars 2006.

### 14.2 TRÚNAÐARMENN

- 14.2.1 Kosning trúnaðarmanna
- 14.2.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.
- 14.2.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
- 14.2.2 Störf trúnaðarmanna
- 14.2.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að
- 14.2.3.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna
- 14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann viðkomandi stofnunar.

- 14.2.5 Fundir á vinnustað
- 14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.
- Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.
- 14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna
- 14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við yfirmann viðkomandi stofnunar eða aðra stjórnendur, áður en leitað er til annarra aðila.
- 14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið
- 14.2.7.1 Trúnaðarmönnum, skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum Verkalýðsfélagsins Hlífar í allt að fimm vinnudaga á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.
- 14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð
- 14.2.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd Verkalýðsfélagsins Hlífar skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.
- 14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið
- 14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.
- Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í stofnun þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.
- 14.2.10 Réttur verkalýðsfélaga.
- 14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt Verkalýðsfélagsins Hlífar, hafi það í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

### 14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

- 14.3.1 Félagsmenn Verkalýðsfélagsins Hlífar skulu hafa forgangsrétt til allrar þeirrar vinnu sem samningur þessi tekur yfir, enda sé félagið jafnan opið til inngöngu fyrir fólk sem um það sækir og uppfyllir almenn inngönguskilyrði skv. lögum og samþykktum félagsins.

## 15 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

### 15.1 GILDISTÍMI

15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2009 til 30. nóvember 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.1.2 Samningur þessi kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig.

15.1.3 Aðilar samkomulags þessa tóku þátt í gerð stöðugleikasáttmála aðila vinnumarkaðarins, sem undirritaður var þann 25. júní 2009. Markmið stöðugleikasáttmálans er að stuðla að endurreisn efnahagslífsins. Aðilar sáttmálans eru ennfremur á eitt sáttir um mikilvægi þess að styrkja stöðu heimilanna, verja undirstöður velferðarkerfisins, standa vörð um menntakerfið og verja störf eins og aðstæður frekast leyfa. Almenn sátt er um að styrkja stöðu tekjulægstu starfsmanna sveitarfélaga.

Í samræmi við ákvæði 8.liðar stöðugleikasáttmálans munu Samband íslenskra sveitarfélaga og aðilar vinnumarkaðarins skipa samráðshóp til að fjalla um leiðir til að standa vörð um grunnþjónustu á vegum sveitarfélaga og forgangsröðun í starfsemi þeirra.

15.1.4 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, m.s.b. Atkvæðisrétt um samning þennan eiga eingöngu félagsmenn Verkalýðsfélagsins Hlífar sem eru ráðnir hjá Hafnarfjarðarkaupstað eða stofnunum hans.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 12:00 þann 14. ágúst 2009 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 8. júlí 2009

F.h. Launanefndar sveitarfélaga,  
með fyrirvara um staðfestingu  
nefndarinnar

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar,  
með fyrirvara samþykki  
hlutaðeigandi félagsmanna.

## 16 BÓKANIR

Bókanir með samkomulagi um framlengingu og breytingar á kjarasamningi undirrituðum 8. júlí 2009.

### BÓKUN I [2009]

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega áfram að þeim málum sem fram koma í bókunum og fylgiskjölum, sem gerðar voru með síðasta kjarasamningi. Niðurstaða þeirrar vinnu má þó ekki leiða til umtalsverðs kostnaðarauka fyrir sveitarfélögin í landinu.

### BÓKUN II [2009]

Launanefnd sveitarfélaga mun beina því til sveitarfélaga að þau setji sér markmið í mannauðsstjórnun og að þau stefni að árlegum starfsmannasamtölum. Auk þess mun LN hvetja sveitarfélög til að leggja aukna áherslu á gerð og endurskoðun símenntunaráætlana. Með símenntun er m.a. átt við námskeið, ráðstefnur, réttindanám, sjálfsnám, vettvangsferðir, samstarf starfsmanna, ný og/eða breytt verkefni, leiðsögn og þjálfun starfsfélaga.

### BÓKUN III [2009]

Launanefnd sveitarfélaga mun beita sér fyrir því að efla þekkingu innan sveitarfélaga í að túlka og framkvæma kjarasamninga með aukinni fræðslu og samráði.

### BÓKUN IV [2009]

Launanefnd sveitarfélaga lýsir sig reiðubúna til að taka þátt í samstarfi aðila á vinnumarkaði um heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vaktafyrirkomulag.

### BÓKUN V [2009]

Samningsaðilar eru sammála um að kanna fyrirkomulag vinnuskóla hjá sveitarfélögunum en það er með nokkuð misjöfnum hætti, enda aðstæður ólíkar milli landssvæða og sveitarfélaga. Samningsaðilar setja niður leiðbeinandi viðmiðunarreglur varðandi skipulag vinnu, þjálfunar, fræðslu og launa barna og ungmenna í vinnuskóla (vinnuskólanemenda). Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. febrúar 2010.

Bókanir með samkomulagi um framlengingu og breytingar á kjarasamningi undirrituðum 10. desember 2008.

### BÓKUN I [2008]

#### Endurhæfingarsjóður

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

Frá og með 1. desember 2008 munu sveitarfélög, sem aðild eiga að launanefnd sveitarfélaga, greiða 0,13% af heildarlaunum inn á sérstakan biðreikning endurhæfingar í vörslu sveitarfélaganna. Þau munu hefja greiðslu í Endurhæfingarsjóð þegar formleg aðild þeirra hefur verið staðfest.

## **BÓKUN II [2008]**

### **Framkvæmd ræstingarvinnu**

Launanefnd sveitarfélaga mun fylgjast með athugun samningsaðila á almenna vinnumarkaðnum, varðandi framkvæmd og fyrirkomulag ræstingarvinnu í nágrannalöndum, í því skyni að þróa og breyta fyrirkomulaginu og greiðslum fyrir það.

Bókanir með kjarasamningi undirrituðum 17. febrúar 2006

## **BÓKUN I [2006]**

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega í samstarfsnefnd á samningstímanum að auknum kjararannsóknum, s.s. á launaþróun, vinnutíma og öðrum magnþölum.

## **BÓKUN II [2006]**

Aðilar eru sammála um að skoða á samningstímabilinu ákvæði um uppsagnir starfsmanna. Markmið þeirrar skoðunar skal vera að finna leið til þess að koma í veg fyrir ómálefnalegar uppsagnir starfsmanna.

## **BÓKUN III [2006]**

Aðilar munu á árinu 2006 taka upp viðræður um möguleika þess að innleiða upplýsingaskyldu hjá launagreiðendum um að tilgreina á launaseðlum ÍSTARF-númer þess starfs sem starfsmaður gegnir.

Jafnframt skulu aðilar taka upp viðræður við Hagstofu Íslands um nauðsynlega aðlögun þeirra starfsskilgreininga hjá sveitarfélögum sem notuð eru í starfsmatskerfi þeirra við ÍSTARF-númerakerfi stofnunarinnar.

## **BÓKUN IV [2006]**

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræður um endurskoðun á 5. kafla kjarasamningsins um ferðir og gistingu með sérstöku tilliti til ákvæða um heimflutning fjarri vinnustað. Í því sambandi skal farið yfir ákvæði er lúta að fjarlægðum og ferðum milli heimilis og starfsstöðva m.t.t. breytinga sem orðið hafa og hugsanlega verða á samningstímanum á mörkum sveitarfélaga.

Leiði viðræður þessar til sameiginlegrar niðurstöðu skal samið um innleiðingu nýs 5. kafla í kjarasamning aðila og gildistöku hans.

## **BÓKUN V [2006]**

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum, s.s. mötuneytum, þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sértaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni. Auk þess skulu skólastjórnendur sjá til þess að á álagstímum í mötuneyti skuli séð fyrir nægjanlegri mönnum.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

## **BÓKUN VI [2006]**

Vinnuveitandi skal skrá með skipulegum hætti öll tilvik er starfsmenn verða fyrir líkamstjóni og áverkum við vinnu sína.

## **BÓKUN VII [2006]**

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræðum um starfsöryggi ófaglærðra starfsmanna í leikskólum.

## **BÓKUN VIII [2006]**

Samningsaðilar munu taka saman upplýsingar um viðmiðunarreglur sem mótaðar hafa verið og notaðar af nokkrum rekstraraðilum um mönnun í eldhúsum og mótuneytum stofnana sveitarfélaga, m.t.t. stöðugildafjölda aðstoðarfólks, og koma þeim á framfæri við þá aðila sem ekki hafa fram til þessa ákvarðað mönnun í slíkum starfseiningum á grundvelli þess háttar viðmiðunarreglna. Um er að ræða upplýsingamiðlun með það að markmiði að auðvelda rekstraraðilum skipulagningu starfseinnar í samræmi við aðstæður á hverjum stað þannig að sátt ríki milli starfsmanna og stjórnenda á þessu sviði en ekki samningsbundnar reglur.

## **BÓKUN IX [2006]**

Við upptöku persónuálagskerfis skv. samningi þessum skal miða við grunnlaunaflokka starfsmanna samkvæmt starfsmati og persónuálagið skal leggjast ofan á þá. Samhliða falla niður eldri námskeiðsflokkar.

## **BÓKUN X [2006]**

Hafnarfjarðabær vinnur að gerð nýrra verklýsinga vegna ræstingarkerfis sem mun taka til allra stofnana sveitarfélagsins, bæði þeirra sem nú eru ræstar af verktökum og þeirra sem eru ræstar samkvæmt eldra skipulagi.

Grundvöllur nýs ræstingarkerfis mun m.a. byggja á útboðsgögnum vegna ræstingar frá 2004 og þeim breytingum og viðbótum sem gerðar hafa verið á þeim síðan.

Þegar ræstingarkerfi þetta liggur fyrir munu sveitarfélagið og Hlíf í samræmi við ákvæði 4.2 gr. í rammisamningi um ræstingu, sem vísað er til í gr. 1.9.7.1, koma sér saman um vinnutakt og skilgreiningar í uppmælingu. Tímæiningar sem notaðar verða fyrir hverja verkframkvæmd samkvæmt verklýsingu skulu vera í samræmi við þann vinnutakt.

Ljóst er að hið nýja ræstingarkerfi og uppmæling kann að hafa áhrif á kjör þeirra sem annast ræstingu í stofnunum bæjarins þ.á m. þeirra sem enn eru starfsmenn Hafnarfjarðarbæjar og starfa samkvæmt hinu eldra kerfi.

Fullt samráð verður haft við Verkalýðsfélagið Hlíf um málefni starfsmanna í samræmi við lög, reglur og kjarasamning.

Á grundvelli þeirrar endurskoðunar sem bókun þessi kveður á um er Hafnarfjarðarbæ og Verkalýðsfélaginu Hlíf með sérstöku samkomulagi heimilt að gera breytingar á ræstingarkafli þessa kjarasamnings enda verði samkomulagið staðfest í samstarfsnefnd aðila skv. gr. 14.1.1.

## **BÓKUN XI [2006]**

Á samstarfsvettvangi aðila, skv. gr. 14.1.2, með sérstöku samkomulagi staðfestu af bæjarstjórn Hafnarfjarðar, er heimilt að hækka grunnlaunaflokkaröðun starfa, m.v. skilgreiningu þeirra og launasetningu í gr. 1.3 um allt að þrjá launaflokka, eða ígildi þeirra í eingreiðslum, með gildistöku frá 1. jan. 2006.

## 17 FYLGISKJÖL

### FYLGISKJAL I

#### Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís skv. gr. 2.11

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 læknavottorði, 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. 1.3 hér á undan.
  
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest 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.
  
7. **Gildistaka.** Vinnureglur þessar skulu koma til framkvæmda við ávinnslu helgidagafrís 2006.

## FYLGISKJAL II

### SAMKOMULAG

um form ráðningarsamninga

og

skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör

#### 1. gr.

##### Gildissvið

Samkomulag þetta gildir um hvern þann starfsmenn sem er ráðinn í þjónustu sveitarfélags til lengri tíma en eins mánaðar.

#### 2. gr.

##### Lágmarksákvæði um ráðningarkjör

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í honum skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum.
  - a. Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.
  - b. Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður. 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. Eðli starfs: Starfsheiti skv. kjarasamningi og tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt lýsing á starfinu.
4. Vinnutímaskipulag, þ.e. dagvinna, vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar. Starfshlutfall og dagleg og/eða mánaðarleg vinnuskylda.
5. Ráðning, þ.e. hvort ráðning er ótímabundin eða tímabundin.
6. Upphafsdagur ráðningar.
7. Starfslokadagur ef ráðning er tímabundin.
8. Lífeyrissjóður.
9. Stéttarfélag.
10. Mánaða- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.
11. Greiðslutímabil launa.
12. Orlofsréttur.
13. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
14. Réttur til launa í barnsburðarleyfi.
15. Réttur til launa í veikindum.

Upplýsingar skv. 11.-15. tl. er heimilt að veita með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

### 3. gr.

#### Störf erlendis

Sé starfsmanni sveitarfélags, falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur, skal hann fyrir brottför fá skriflega staðfestingu á eftirfarandi ráðningarkjörum:

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

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

### 4. gr.

#### Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum

Verði breytingar á ráðningarkjörum skv. 2. og 3. gr., umfram það sem leiðir af lögum, stjórnvaldsfyrirmælum eða kjarasamningum, skal hún staðfest skriflega.

### 5. gr.

#### Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður sem ekki hefur ráðningarsamning sem uppfyllir skilyrði 2. gr. og ráðinn var fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar í samræmi við ákvæði samkomulags, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því beiðnin er fram komin.

### 6. gr.

#### Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. júlí 1997

Reykjavík 10. júní 1997

F.h. Launanefndar sveitarfélaga  
Sigurður Óli Kolbeinsson (sign)

F.h. Alþýðusamband Íslands  
Halldór Grönvold (sign)

Lúðvík Hjalti Jónsson (sign)

F.h. Bandalags starfsmanna  
ríkis og bæja  
Ögmundur Jónasson (sign)

F.h. Bandalags háskólamanna  
Marta Á. Hjálmarsdóttir (sign)

### **FYLGISKJAL III**

#### **Starfsheiti og stutt lýsing.**

##### **Yfirseta**

Yfirseta á safni. Fylgist með að gestir snerti ekki sýningarmuni.

##### **Ræsting**

Dagræsting

##### **Félagsleg liðveisla I**

Starfar við frístunda- og félagslega aðstoð við fatlaða, þroskahefta og/eða geðfatlaða einstaklinga

##### **Félagsleg liðveisla II**

Starfar við frístunda- og félagslega aðstoð við fatlaða, þroskahefta og/eða geðfatlaða einstaklinga. Einnig við að leiðbeina þjónustuþegum í daglegu lífi við að auka færni þeirra og sjálfstæði. Liðveisla sem fer fram allt að því daglega

##### **Heimþjónusta I**

Starfar við ræstingu og þrif í heimahúsum en sinnir ekki öðrum þörfum þjónustuþega.

##### **Heimþjónusta II**

Starfar á heimilum aldraðra einstaklinga, öryrkja og/eða fatlaðra. Auk venjubundinna heimilisverka og ræstinga er gert ráð fyrir innkaupferðum fyrir skjólstæðing, svo og félagslegum stuðningi að einhverju leyti.

##### **Aðstoð í eldhúsi/mötuneyti I**

Starfar í eldhúsi/mötuneyti undir verkstjórn yfirmanns.

##### **Aðstoð í eldhúsi/mötuneyti II**

Starfar í eldhúsi/mötuneyti leikskóla undir verkstjórn yfirmanns. Hefur jafnframt starfsskyldur við að aðstoða við uppeldis- og fræðslustörf í leikskólum.

##### **Yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti I**

Starfar sem yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti þar sem fram fer lítilsháttar matseld, t.d. pasta og grænmetisrétti, s.s. starfsmannamötuneyti grunnskóla. Tekur til léttar veitingar/smurbrauð, skipuleggur matseðil og/eða innkaup. Hefur almennt ekki viðvarandi mannaforráð en getur fengið tímabundna aðstoð frá öðrum starfsmönnum innan stofnunar á álagstímum.

##### **Yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti II**

Starfar sem yfirmaður í eldhúsi/mötuneyti þar sem eldaður er heitur matur á staðnum daglega, s.s. hefðbundið mötuneyti í leikskóla. Annast innkaup og skipuleggur matseðil. Hefur almennt mannaforráð.

##### **Starfsmaður á gæsluvöllum**

Starfar við gæslu barna á gæsluvelli.

##### **Yfirmaður gæsluvallar**

Veitir gæsluvelli forstöðu, hefur mannaforráð og sér um uppgjör.

##### **Almennur leiðbeinandi í leikskóla**

Starfsmaður sem aðstoðar við uppeldis- og fræðslustörf í leikskólum.

**Sérhæfður leiðbeinandi í leikskóla**

Starfsmaður sem hefur lokið 71 eininga námi í framhaldsskóla fyrir aðstoðarfólk í leikskólum.

Til 1. júní 2008 getur starfsmaður fengið þetta starfsheiti hafi hann a.m.k. 4 ára reynslu af uppeldis- og fræðslustörfum í leikskóla og lokið að lágmarki 170 stunda námskeiðum eða ígildi þeirra að mati vinnuveitanda.

**Sérhæfður leiðbeinandi í leikskóla með deildarumsjón**

Starfsmaður sem hefur lokið 71 eininga námi í framhaldsskóla fyrir aðstoðarfólk í leikskólum og með deildarumsjón.

Til 1. júní 2008 getur starfsmaður fengið þetta starfsheiti hafi hann a.m.k. 4 ára reynslu af uppeldis- og fræðslustörfum í leikskóla og lokið að lágmarki 170 stunda námskeiðum eða ígildi þeirra að mati vinnuveitanda og með deildarumsjón.

---

## 18 YFIRLÝSING MEÐ SAMNINGI

---

### YFIRLÝSING

#### LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur samningsumboð fyrir

og

#### VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR

undirrituðum 10. desember 2008

Þann 27. nóvember 2008 áttu fulltrúar stærstu aðila á íslenskum vinnumarkaði sameiginlegan fund til að kanna möguleika á því að ná víðtækri sátt um launa- og kjarastefnu til ársins 2010 vegna þeirra kjarasamninga sem eru til endurskoðunar eigi síðar en 15. febrúar 2009 og þeirra kjarasamninga sem renna út 2009. Aðilar þessarar yfirlýsingar eða fulltrúar þeirra áttu aðild að fundinum og er fullur vilji aðila þessarar yfirlýsingar að beita sér fyrir og taka þátt í slíkri sátt.

Náist sátt um sameiginlega niðurstöðu á almennum og opinberum vinnumarkaði, með þátttöku þeirra sem að þessari yfirlýsingu standa, þá mun sú niðurstaða gilda frá þeim tíma og með þeim breytingum sem niðurstaðan felur í sér.

Þeir sem standa að þessari yfirlýsingu munu leggja sitt af mörkum til að víðtækri sátt um launa- og kjarastefnu til ársins 2010 verði náð.

Reykjavík 10. desember 2008

F.h. samninganefndar LN,  
með fyrirvara um samþykki  
Launaneftdar sveitarfélaga

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar,  
með fyrirvara um samþykki  
hlutaðeigandi félagsmanna.