

KJARASAMNINGUR

Launanefndar sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og byggðasamlaga, brunavarna sem hún hefur samningsumboð fyrir, þ.m.t. Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins

og

Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildistími

1. janúar 2006 – 30. nóvember 2008

EFNISYFIRLIT

1.	UM KAUP.....	5
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN.....	5
1.2	LAUNÆREP OG STARFSALDUR.....	6
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNA.....	9
1.5	YFIRVINNUKAUP.....	9
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG.....	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT.....	10
1.8	SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT.....	10
1.9	ÁHÆTTUÁLAG/SÉRÁLAG.....	11
2.	UM VINNUTÍMA.....	12
2.1	ALMENNT.....	12
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	13
2.3	YFIRVINNA.....	13
2.4	LÁGMARKSHVÍLD.....	14
2.5	BAKVAKTIR.....	17
2.6	VAKTAVINNA.....	17
2.7.	FASTAR VAKTGREIÐSLUR.....	19
3.	NEYSLUHLÉ – FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	20
3.1	NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI.....	20
3.2	NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU.....	20
3.3	VINNA Í NEYSLUHLÉUM.....	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	20
4.	UM ORLOF.....	22
4.1	LENGD ORLOFS.....	22
4.2.	ORLOFSLAUN.....	22
4.3	ORLOFSÁRIÐ.....	22
4.4	SUMARORLOFSTÍMI.....	22
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	22
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	23
4.7	FRESTUN ORLOFS.....	23
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	23
5.	FERÐIR OG GISTING.....	24
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	24
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	24
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	24
5.4	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS.....	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	24
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	25
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ.....	25
5.8	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU.....	25
5.9	GISTIÐSTAÐA.....	26
5.10	FJARVISTARUPPBÓT.....	26
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	27
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA.....	27
6.2	UM VINNUSTAÐI.....	27
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	27
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT.....	27
6.5	SLYSAHÆTTA.....	27

6.6	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	27
6.7	LÆKNISSKOÐUN.....	27
6.8	AÐGANGUR AÐ SUNÐSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM.....	28
7.	TRYGGINGAR.....	29
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	29
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	31
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM.....	32
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA.....	32
8.	VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....	33
8.1.	VERKFÆRI.....	33
8.2.	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT.....	33
9.	AFLEYSINGAR.....	34
9.1	STAÐGENGLAR.....	34
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	34
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR.....	34
10.	FRÆÐSLUMÁL.....	35
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR.....	35
10.2	SÍMENNTUN.....	35
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI.....	36
11.	ÝMIS ATRÍÐI.....	37
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	37
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA.....	39
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN.....	39
11.4	FRÁFALL.....	39
11.5	FÉLAGSMÁLEFNI.....	39
12.	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	40
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAÐUR KOSTNAÐUR.....	40
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	40
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	42
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	42
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNIS.....	43
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	43
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	43
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	43
12.9	SAMRÁÐSNEFND.....	43
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	44
13.	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	45
13.1	LAUNASEÐILL.....	45
13.2	FÉLAGSGJÖLD.....	45
13.3	ORLOFSSJÓÐUR.....	45
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	45
13.5	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	45
13.6	UM FJÓLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ.....	45
14.	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSSTJÓRAR OG SLÖKKVILÐSMENN....	47
14.1	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSSTJÓRAR.....	47
14.2	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSMENN.....	47
14.3.	ÖNNUR ÁKVÆÐI.....	48

15.	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	49
15.1	GILDISTÍMI.....	49
16.	BÓKANIR	50
	FYLGISKJAL 1	52
	FYLGISKJAL 2	53
	FYLGISKJAL 3	54
	FYLGISKJAL 4	56
	FYLGISKJAL 5	58
	LAUNATÖFLUR	59

1. Um kaup

1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem hér segir í neðangreindum launaflokkum samkvæmt nánari ákvæðum sammings þessa. Bil milli launaflokka er 1,5% og bil milli þrepa er 3,7%.

Frá 1.janúar 2006 greiðast laun skv. svohljóðandi launatöflu.

	1	2	3	4	5
Lfl.	Yngri en 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
130	140.944	146.159	151.567	157.174	162.990
131	143.058	148.351	153.840	159.532	165.435
132	145.204	150.576	156.148	161.925	167.916
133	147.382	152.835	158.490	164.354	170.435
134	149.593	155.127	160.867	166.819	172.992
135	151.836	157.454	163.280	169.322	175.586
136	154.114	159.816	165.729	171.861	178.220
137	156.426	162.213	168.215	174.439	180.894
138	158.772	164.647	170.739	177.056	183.607
139	161.154	167.116	173.300	179.712	186.361
140	163.571	169.623	175.899	182.407	189.156
141	166.025	172.167	178.538	185.144	191.994
142	168.515	174.750	181.216	187.921	194.874
143	171.043	177.371	183.934	190.739	197.797
144	173.608	180.032	186.693	193.601	200.764
145	176.212	182.732	189.493	196.505	203.775
146	178.856	185.473	192.336	199.452	206.832
147	181.538	188.255	195.221	202.444	209.934
148	184.261	191.079	198.149	205.481	213.083
149	187.025	193.945	201.121	208.563	216.280
150	189.831	196.855	204.138	211.691	219.524
151	192.678	199.807	207.200	214.867	222.817
152	195.568	202.804	210.308	218.090	226.159
153	198.502	205.847	213.463	221.361	229.551
154	201.479	208.934	216.665	224.681	232.995
155	204.502	212.068	219.915	228.052	236.490
156	207.569	215.249	223.213	231.472	240.037
157	210.683	218.478	226.562	234.944	243.637
158	213.843	221.755	229.960	238.469	247.292
159	217.051	225.081	233.410	242.046	251.001
160	220.306	228.458	236.911	245.676	254.766
161	223.611	231.885	240.464	249.361	258.588
162	226.965	235.363	244.071	253.102	262.467
163	230.370	238.893	247.732	256.898	266.404
164	233.825	242.477	251.448	260.752	270.400
165	237.333	246.114	255.220	264.663	274.456
166	240.893	249.806	259.048	268.633	278.573

167	244.506	253.553	262.934	272.663	282.751
168	248.174	257.356	266.878	276.753	286.992
169	251.896	261.216	270.881	280.904	291.297
170	255.675	265.135	274.944	285.117	295.667
171	259.510	269.112	279.069	289.394	300.102
172	263.402	273.148	283.255	293.735	304.603
173	267.353	277.245	287.503	298.141	309.172
174	271.364	281.404	291.816	302.613	313.810
175	275.434	285.625	296.193	307.152	318.517
176	279.566	289.910	300.636	311.760	323.295
177	283.759	294.258	305.146	316.436	328.144
178	288.015	298.672	309.723	321.183	333.066
179	292.336	303.152	314.369	326.000	338.062
180	296.721	307.699	319.084	330.890	343.133
181	301.172	312.315	323.871	335.854	348.280
182	305.689	317.000	328.729	340.892	353.505
183	310.274	321.755	333.660	346.005	358.807
184	314.929	326.581	338.664	351.195	364.189
185	319.653	331.480	343.744	356.463	369.652
186	324.447	336.452	348.901	361.810	375.197
187	329.314	341.499	354.134	367.237	380.825
188	334.254	346.621	359.446	372.746	386.537
189	339.268	351.820	364.838	378.337	392.335
190	344.357	357.098	370.310	384.012	398.220
191	349.522	362.454	375.865	389.772	404.194
192	354.765	367.891	381.503	395.619	410.256
193	360.086	373.409	387.226	401.553	416.410
194	365.487	379.011	393.034	407.576	422.656
195	370.970	384.696	398.929	413.690	428.996
196	376.534	390.466	404.913	419.895	435.431
197	382.182	396.323	410.987	426.194	441.963
198	387.915	402.268	417.152	432.586	448.592
199	393.734	408.302	423.409	439.075	455.321
200	399.640	414.426	429.760	445.661	462.151

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

3% 1. janúar 2007

3% 1. janúar 2008

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Að afloknum reynslutíma getur starfsmaður þó óskað þess að laun séu greidd fyrir fram.

1.1.1.2 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 lífaldur, sem hér segir:

1. þrep yngri en 25 ára
2. þrep við 25 ára aldur
3. þrep við 30 ára aldur
4. þrep við 35 ára aldur
5. þrep við 40 ára aldur

Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Röðun í launaflokka

1.3.1 Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirra færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Kjör launþega er vinna við sambærileg störf samkvæmt öðrum kjarasamningum, kröfur sem gerðar eru til menntunar, ábyrgðar og sérhæfni starfsmanna. Enginn starfsmaður skal lækka í launaflokki frá því sem nú er.

1.3.1.1 Próf, sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi, verða jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

1.3.1.2 Heimilt er að nota starfslýsingar eða skilgreiningar til röðunar starfsheita og einstaklinga í launaflokka.

1.3.1.3 Sé þess óskað, er skylt að taka upp viðræður við LSS um breytingar á röðun starfsheita í launaflokka, ef um viðbótar nám er að ræða, sem nýtist í starfi.

1.3.2 Launaflokkar

1.3.2.1 Útkallssvið/lið slökkviliðsmanna:

Lfl. 130 Nemi

Lfl. 132 Slökkviliðsmaður F

Lfl. 134 Slökkviliðsmaður A, eftir 3 ára starf

Lfl. 136 Slökkviliðsmaður AA, eftir 10 ára starf

Lfl. 138 Aðstoðarvarðstjóri

Lfl. 145 Varðstjóri

Lfl. 149 Aðalvarðstjóri

- Slökkviliðsmaður með grunnnám í sjúkraflutningum raðaðast 2 flokkum hærra en ella.
- Slökkviliðsmaður með framhaldsnám í sjúkraflutningum (Neyðarflutningamaður) raðast 3 flokkum hærra en ella.

Útkallssvið/lið annað sérhæft nám

- Landflokksmaður raðast 2 flokkum hærra en ella.
- Leitar- og björgunarkafari raðast 3 flokkum hærra en ella.
- Slökkviliðsmaður með viðbótar nám eldvarnaeftirlitsmanna raðast 2 flokkum hærra en ella.

- Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður sem lokið hefur lengra en 5 vikna sérnámi í slökkvifræðum raðast 2 flokkum hærra en ella.
- Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður sem sinnir neyðarsímsvörum, eða hefur lokið námi í neyðarsímsvörum raðast 2 flokkum hærra en ella.
- Slökkviliðsmaður með sérnám í sjúkraflutningum (bráðatæknir) raðast 4 flokkum hærra en ella.

Slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn, skv. gr. 1.3.2.1, aðrir en varðstjóri og aðalvarðstjóri á útkallsviði geta að hámarki fengið 6 flokka þar sem við á samkvæmt liðnum um annað sérhæft nám.

Varðstjóri og aðalvarðstjóri á útkallssviði fá helming (50%) þeirra flokka sem við þá á samkvæmt liðnum um annað sérhæft nám, þó mest 3 flokka.

1.3.2.2 Eldvarnaeftirlit/forvarnarsvið

- Lfl. 146 Nemi E
- Lfl. 151 Eldvarnaeftirlitsmaður/forvarnafulltrúi E
- Lfl. 154 Eldvarnaeftirlitsmaður/forvarnafulltrúi EE
- Lfl. 156 Verkefnastjóri
- Lfl. 158 Yfireldvarnaeftirlitsmaður / Yfirforvarnafulltrúi

1.3.2.3 Yfirmenn

- Lfl. 167 Deildarstjóri
- Lfl. 160 Varaslökkviliðsstjóri /Aðstoðarslökkviliðsstjóri II
- Lfl. 170 Varaslökkviliðsstjóri /Aðstoðarslökkviliðsstjóri III
- Lfl. 172 Slökkviliðsstjóri II
- Lfl. 182 Slökkviliðsstjóri III

Þeir deildarstjórar hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins sem taka bakvaktir sem staðgenglar slökkviliðsstjóra raðast 3 flokkum hærra en ella.

1.3.3 Innifalið í dagvinnutaxta er:

1. Greiðsla vegna skerðingar á matar og kaffítímum á vöktum skv. gr. 2.6.9.
2. Greiðsla vegna vinnu umfram vinnuskyldu innan vaktkerfisins þ.m.t. á frídögum, en það vaktakerfi felur í sér 42 klukkustunda vinnu á viku að jafnaði og á það einnig við um dagvinnumenn.
3. Samvistartími á vaktaskiptum eru innifaldar í föstum launum, samanber gr. 2.6.12.

Þann 31. desember 2006 fellur grein þessi niður. Vinnutími verður þá í 40 stundir í samræmi við grein 1.3.5. og greiðsla fyrir matar og kaffitíma í samræmi við grein 2.6.9 og samvistartímar sbr. grein 2.6.12.

1.3.4 Starfsmönnum skal lagt til boðtæki (t.d. gsm) svo möguleiki sé á að ná í þá. Ekki er um sérstakar greiðslur eða bakvakt að ræða í slíkum tilvikum. Stofn- og rekstrarkostnaður skal borinn af vinnuveitanda, en starfsmaður greiðir fyrir einkanotkun sína, ef um slíkt er að ræða.

1.3.5 Frávik frá kauptaxtakerfi.

- 1.3.5.1 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma. Ef starfsmaður í vaktavinnu tekur launalaust leyfi t.d. vegna fæðingarorlofs reiknast það hlutfallslega miðað við meðalvaktafjölda í mánuði.

1.4 Tímavinna

- 1.4.1 Tímakaup 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. ~~Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.6.3.~~

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

- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við sumarstörf.
2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

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, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. grein 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. grein 2.3.3). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs vinnutíma og óþægilegs vinnutíma.

Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. ~~1.2.1.~~ 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 ~~1.2.1~~ 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.

1.7 Persónuuppbót

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 38% af desemberlaunum í 130. lfl. 4. þrepi, 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 samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.
- 1.7.2 Starfsmaður, sem starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót, er hann lætur af störfum, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1. mgr., en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn, sem hefja töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember ár hvert.
- 1.7.3 Starfsmaður, sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember, skal fá greidda persónuuppbót 1. desember, sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis.
- 1.7.4 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 2006 kr. 22.400,-
- 1. maí 2007 kr. 23.000,-

1. maí 2008 kr. 23.600,-

- 1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelldt 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 sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

1.9 Áhættuálag/sérálag

- 1.9.1 Sérstakt þrekálag skal greitt þeim sem standast þrekpróf viðkomandi slökkviliðs. Þrekpróf 1 vegna þeirra sem verða að vera reiðubúnir að stunda reykköfun kr. 10.500 og þrekpróf 2 vegna þeirra sem sinna öðrum störfum á vettvangi kr. 7.500. Álagið er föst krónutala sem greiðist í tólf mánuði. Á hana reiknast ekki orlof og hún tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann 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. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt enda mæti það sameiginlegum þörfum starfsmanns og stofnunar.

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. Jóladaur.
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

2.2 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 08:00-17:00 alla virka daga telst dagvinna þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá grein 2.5).

Stofnunum/sveitarfélögum er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum.

2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

2.3 Yfirvinna

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á 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 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

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 fríddögum 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 Lágmarkshvöld

2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samféllda 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 vaktaskrá/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 lágmarkshvöld

- 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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. lágmarkshvöld 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 hvöld 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 oft 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 lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld 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 náttúruaflla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld 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 hvöld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar 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. lágmarkshvöld 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 oftar 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 frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 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 frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

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

2.5 Bakvaktir

2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.

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

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt

2.5.4 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 4 klst. fyrir útkall, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

2.5.5 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.

2.6 Vaktavinna

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

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefist, 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 6 – 13 klst.

2.6.5 Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

- 2.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri fá tvo frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir.

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

Heimilt er að flytja frídaga milli vikna.

- 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 sérstökum frídögum 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 frídögum 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 miðað við 8 klst. á vakt. Séu vaktir lengri eða skemmri greiðist hlutfallslega lengri/skemmri tími. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn 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, er þeir hafa náð 50 ára aldri. Á sama hátt skal slökkviliðsmaður sem þess óskar og náð hefur 50 ára aldri, vera undanþeginn skyldu til reykköfunar og/eða sjúkraflutninga nema í sérstökum neyðartilfellum.
- 2.6.12 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal leitast við fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma
- 2.6.13 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

2.7. Fastar vaktgreiðslur

- 2.7.1 Slökkviliðsmenn ganga vaktir skv. vaktskrá.
- 2.7.2 Fyrir störf skv. vaktskrá, sbr. 2.7.1. ber að greiða slökkviliðsmönnum, auk fastra mánaðarlauna skv. 1.1.1, þann tímafjölda, sem hér greinir í hverjum mánuði:
 - 33,33% vaktaálag 27,83 klst
 - 55,00% vaktaálag 98,70 klst
 - 90,00% vaktaálag 3,84 klst

Orlof er innifalið í útreikningum þessum.

3. Neysluhlé – fæði og mötuneyti

3.1 Neysluhlé 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 kaffítímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19.00-20.00, kl. 24.00-00.20, kl. 03.30-04.00, kl. 06.45-07.00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4.1 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11.30-13.30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08.00-17.00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað. Þessi ákvæði gilda ekki, ef ákvörðun um yfirvinnu er einungis í höndum starfsmanns.

3.3 Vinna í neysluhléum

- 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 kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar 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 stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 382 fyrir hverja máltíð frá og með 1. desember 2005. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matarvörulið í neysluvísitölu með vísitölu desember mánaðar 2005 sem grunnvísitölu (123,9). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.
- 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. 223 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt eftirfarandi 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.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverð með vísitölu desembermánaðar 2005 sem grunnvísitölu (123,9)

4. Um orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 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 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.2.2 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.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. 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 Ákvörðun 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.

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

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 ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn LSS sem kjörnir eru á þing LSS/BSRB og til annarrar fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum að höfðu samráði við viðkomandi yfirmann.

5.2 Dagpeningar innanlands

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

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 Ferðatími og fargjöld erlendis

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis til viðbótar reglubundum launum vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

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 til starfsmanna innan BSRB.

- 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:

- a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
- b. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 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.

5.8 Akstur til og frá vinnu

- 5.8.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Greiðslan skal miðast við akstursgjald skv. ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðið til vinnustaðar.

- 5.8.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.8.3 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar, sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

5.9 Gistiaðstaða

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu gert að gista, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands, eftir því sem við verður komið. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.

5.10 Fjarvistaruppbót

- 5.10.1 Reynist nauðsynlegt, af sérstökum ástæðum, að senda starfsmann til starfa fjarri föstum vinnustað skal greiða fjarvistaruppbót. Fjarvistauppbót á ekki við ef um náms- og þjálfunarferðir er að ræða.
- 5.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist einungis vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist til viðbótar unnum tíma skal greiða þrjár klst. í yfirvinnu á dag frá og með öðrum degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 5.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi LSS.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 Slysahætta

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

6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmáður 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.

6.6.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.

6.6.3 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.

6.7 Læknisskoðun

6.7.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur fulltrúi LSS óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður

embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.8 Aðgangur að sundstöðum og líkamsræktarstöðvum

- 6.8.1 Slökkviliðsmönnum skal tryggður aðgangur að aðstöðu til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu. Verði því viðkomið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins, þeim að kostnaðarlausu.

7. Tryggingar

7.1 Slysaftryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur verða

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 768.174.
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. 4.792.621.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.585.314.

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. 808.865. 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 töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið 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. 11.689.746, 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 neysluverð. 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 248,0 stig í nóvember 2005,
- 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 launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.
- 7.1.7 Skilmálar eru almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslys- og tryggingar 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 atvinnuslys- og tryggingar 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 á bótaskyldu, 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 ferðaslys- og tryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slys- og tryggingar launþega 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.
- 7.1.11 Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamenn skulu slys- og tryggingar launþega skv. almennum slys- og tryggingar skilmálum svo sem tilgreint er í gr. 7.1.6. með eftirfarandi viðbótarréttindum:
1. 9. grein, takmarkanir á bótaskyldu liðir a, f og g eru ekki undanþegnir bótaskyldu þegar slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður gegnir störfum.
 2. 5. grein, íþróttir og flugferðir o.fl. liður a, og b eru ekki undanþegnir bótaskyldu vegna sjúkra- og björgunarflugs. Einnig íþróttæfingar á vegum slökkviliðsmanna svo og vegna íþróttakappleikja á vegum samtaka slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna.
5. grein, íþróttir og flugferðir o.fl. liður c er ekki undanþeginn bótaskyldu þegar slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður gegnir störfum.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga 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 325.112 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 62.313 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. 5.416. 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 bætunarnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingasamninga, 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 sammings 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.

7.4 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 vinnuföt

8.1. Verkfæri

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

8.2. Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt og skófatnað vegna veðurs, óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

Þegar um er að ræða vinnu, þar sem fataslit er óvenju mikið, störf sérstaklega óhreinleg eða hætt er við slysaskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishjálma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað og annað, sem nauðsynlegt telst í þessu skyni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.

- 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 launagreiðanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

- 8.2.4 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði, er hann fékk.

- 8.2.5 Samið skal sérstaklega við LSS nánar um þessi atriði.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað 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 samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverju 12 mánaða tímabili sem hefst við upphaf ráðningar í stöðu launaðs staðgengils. 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.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars 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 hans.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launabrep, 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 vinnuveitanda skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla, samanber þó grein 10.2.2.
- 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 frí skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.2 Símenntun

- 10.2.1 Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þjálfunar og símenntun. Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið, til að auka við og viðhalda faglega hæfni. Þjálfunar- og símenntunaráætlun skal unnin af slökkviliðsstjóra í samráði við endurmenntunarfulltrúa starfsmanna og í henni skal leitast við að koma til móts við einstaklingsbundnar þarfir.
- 10.2.2 Slökkviliðsstjóra er heimilt að ráðstafa sem svarar fjórum klukkustundum á mánuði til símenntunar utan vakta, án sérstakrar greiðslu. Fyrir þátttöku í símenntun (48 tímar á ári) raðast starfsmenn tveimur launaflokkum ofar en ella. Skipulag á nýtingu símenntunartíma skal liggja fyrir með minnst mánaðar fyrirvara. Tími sem ekki hefur verið nýttur í 12 mánuði fellur niður. Leitast skal við að skipuleggja símenntunaráætlun í heilum dögum.
- 10.2.3 Viðbótarlaunaflokkar vegna símenntunar

Frá 1. janúar 2008 tekur grein 10.2.3 gildi.

Með vísan til greinar 10.2.1 geta starfsmenn vegna árlegrar þátttöku í símenntun áunnið sér:

- 1 launaflokk eftir 5 ára starf í starfsgrein
- Samtals 2 launaflokkar eftir 8 ára starf í starfsgrein
- Samtals 3 launaflokkar eftir 12 ára starf í starfsgrein

Forsenda ávinnslu launaflokks 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 þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreinda launaflokka er að vinnuveitandi hafi gert honum kleift að taka þátt í áætluninni.

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 háskóla, sérskóla eða framhaldskóla, 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 í samráði við LSS hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá slökkviliðinu/sveitarfélaginu að námi loknu.

11. Ýmis atriði

11.1 Réttindi og skyldur

11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 og nutu biðlaunaréttar gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

"Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitarfélagsins.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi í þjónustu sveitarfélagsins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

Biðlaunaréttur á ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggi á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.

11.1.2 Auglýsingar starfa

11.1.2.1 Um auglýsingu starfa fer eftir lögum.

11.1.3 Ráðning

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE.

11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu sex mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmaeltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsagnir:

11.1.6.1 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns.

Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Uppsögn skal ávallt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

11.1.7 Starfslok

11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 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.

- 11.1.8.2 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, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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 Um samskipti aðila

- 11.2.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 3 menn og 3 til vara í samstarfsnefnd, sem hafi það hlutverk að koma á sáttum í ágreiningsmálum, sem rísa kunna út af samningi þessum.
- 11.2.2 Þegar stofnað er nýtt starf eða stöðuheiti skal samstarfsnefnd ákveða röðun þess í launaflokka.
- 11.2.3 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti, með minnst 3ja daga fyrirvara fyrir formlegan fund samstarfsnefndarinnar. Samstarfsnefndarfundur skal haldinn svo fljótt sem auðið verður. Samstarfsnefnd skal svara erindum að jafnaði innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.3 Tæknifrjóvgun

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá (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.

11.4 Fráfall

- 11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.

11.5 Félagsmálefni

- 11.5.1 Félagið fer með forsvor fyrir félagsmenn sína í þjónustu sveitarfélaganna, sem gegna störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986.

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 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í 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 framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
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 fyrir 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 almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi 2 dagar

Á 2. mánuði í starfi 4 dagar

Á 3. mánuði í starfi 6 dagar

Eftir 3 mánuði í starfi 14 dagar

Eftir 6 mánuði í starfi 30 dagar

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 fyrir 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 ávinnsurétti 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, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 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.
- 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 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 áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er

samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 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 barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu standur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

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.

13.2 Félagsgjöld

- 13.2.1 LSS á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagskrám LSS vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 Orlofssjóður

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum félaga í orlofssjóð LSS.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð LSS.
Gjald þetta skal nema 0,33% af heildarlaunagreiðslum til félaga LSS.

13.5 Lífeyrissjóður

- 13.5.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðsfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A- deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%. Kjósi sjóðsfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. apríl 2006.

13.6 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 13.6.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.6.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

13.6.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

13.6.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

13.6.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

13.6.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

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

13.6.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

14. Hlutastarfandi slökkviliðsstjórar og slökkviliðsmenn

14.1 Hlutastarfandi slökkviliðsstjórar

- 14.1.1 Þann 1. júní ár hvert skal greiða hlutastarfandi slökkviliðsstjórum eingreiðslu. Heimilt er að semja um að greiðslur þessar séu inntar af hendi mánaðarlega. Greiðsla þessi er fyrir að annast skipulagningu slökkviliðs, þar á meðal æfingar og notkun heimasíma og taka sömu áfangahækkunum og um getur í gr. 1.1.1 samnings þessa. Greiðslan tekur einnig til starfa vegna eftirlits með tækjum og fasteignum, innkaupa á tækjum og rekstrarvörum samkvæmt nánari ákvörðun sveitarstjórnar. Greiðslur þessar skulu vera samkvæmt matskerfi fyrir hlutastarfandi stjórnendur slökkviliða, sem samþykkt var á 12. fundi samstarfsnefndar 4. mars 2003.
- 14.1.2 Slökkviliðsstjórar sem lokið hafa viðurkenndum námskeiðum raðast tveimur launaflokkum ofar en ella, til 1. janúar 2008. Frá 1. janúar 2008 eiga slökkviliðsstjórar sama rétt til launaflokka vegna símenntunar og getið er um í kafla 10 í samningi þessum.
- 14.1.3 Þar sem slökkviliðsstjóri annast einnig eldvarnareftirlit skal um það sérstaklega samið.
- 14.1.4 Varaslökkviliðsstjóra skal greiða 50% af launum slökkviliðsstjóra. Greiðslur þessar skulu vera samkvæmt matskerfi fyrir hlutastarfandi stjórnendur slökkviliða, sem samþykkt var á 12. fundi samstarfsnefndar 4. mars 2003. Hlutastarfandi varaslökkviliðsstjórar fá greitt fyrir útköll og æfingar skv. launaflokki 150.
- 14.1.5 Slökkviliðstjórar skulu fá greitt fyrir útköll pr. yfirvinnuklukkustund. skv. 162 launaflokki.
- 14.1.6 Slökkviliðsstjórar og varaslökkviliðsstjórar sem skipaðir eru samkvæmt 15. gr. laga nr. 75/2000, svo og eldvarnareftirlitsmenn skulu að jafnaði ganga í einkennisfatnaði við störf sín. Sveitarstjórn skal setja nánari reglur um einkennisfatnað.
- 14.1.7 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klst.

14.2 Hlutastarfandi slökkviliðsmenn

- 14.2.1 Fyrsta hvers mánaðar skal greiða slökkviliðsmönnum skv. samningi þessum fyrir þau störf er þeir hafa innt af hendi fyrir launagreiðanda. Þó er heimilt að greiðslur eigi sér stað ársfjórðungslega, sé um það samkomulag.
- 14.2.2 Slökkviliðsmenn grunnraðast í launaflokk 130. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund skv. launaflokki 130.
- 14.2.3 Þeir sem lokið hafa tilskyldu námi slökkviliðsmanna og/eða hafa starfað þrjú ár eða lengur sem slökkviliðsmenn skulu grunnraðast í launaflokk 134. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund skv. 134. lfl.

14.2.4 Þar sem starfandi eru millistjórnendur skulu þeir grunnraðast skv. starfsheiti varðastjóra í kjarasamningi aðila. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund skv. 145. lfl.

14.2.5 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klst.

14.3. Önnur ákvæði

14.3.1 Tryggingakafli kjarasamnings aðila gildir fyrir slökkviliðsmenn sem falla undir þennan kafla með þeirri takamörkun þó að tryggingar gilda aðeins þann tíma sem æfingar, útköll og önnur störf á vegum slökkviliðs standa yfir og ná einnig til ferðatímans á leið til og frá áðurnefndum störfum

14.3.2 Í vinnuslysatilfellum skulu starfsmenn slökkviliða sem falla undir þennan kafla njóta réttar til launa sem þeir væru ráðnir í fullt starf í allt að þrjá mánuði í þeim launaflokki sem viðkomandi fær greidd laun eftir.

14.3.3 Slökkviliðsmönnum skal séð fyrir hlífðar- og öryggisfatnaði við störf sín svo sem: hjálmi, stúgvélum, skóm, samfestingi eða jakka og buxum svo og hönskum. Einnig skulu þeir fá nauðsynlegan hlífðarfatnað, samanber grein 8.2.

14.3.4 Þar sem starfsmenn slökkviliða bera boðtæki að ósk slökkviliðsstjóra skal þeim útvegað boðtæki og greitt árlega kr. 9.300 1. maí og kr. 9.300 1. desember. Upphæð þessi tekur breytingum samkvæmt gr. 1.1.1.

14.3.5 Öllum starfsmönnum sem falla undir þennan kafla skal greiða orlof á tímakaup skv. grein 4.2.1.

14.3.6 Slökkviliðsmönnum skal tryggð aðstaða til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu. Verði því við komið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins, samanber grein 6.8.1.

14.3.7 Greiða skal í orlofssjóð og starfsmenntunarsjóð Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna með sama hætti og gert er vegna fastra starfsmanna slökkviliða skv. kjarasamningi aðila.

14.3.8 Launagreiðandi skal greiða lífeyrissjóðsiðgjald af launum slökkviliðsmanna sbr. grein 13.5.1

Í þessum kafla eru ákvæði vegna hlutastarfandi slökkviliðsmanna, hvort sem þeir eru í hlutastarfi eða fá greitt tímakaup vegna vinnu sinnar.

15. Gildistími og samningsforsendur

15.1 Gildistími

- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2006 til 30. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 15.1.2 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningaaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti á samningstímabilinu. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skulu samningsaðilar í nóvember árin 2006 og 2007 leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt launalið samkomulags þessa lausu með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkarnir samningsins niður.
- 15.1.3 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 23. mars 2006. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 24. mars 2006 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 5. mars 2006

F.h. Launanevndar sveitarfélaga, með
um samþykki hennar:

F.h. Landssambands slökkviliðs- og fyrirvara
sjúkraflutningamanna með fyrirvara um
samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

16. Bókanir

Bókun I

Samningsaðilar eru sammála um að nýr fræðslukafli (kafli 10) í kjarasamningi aðila taki gildi 1. janúar 2008 en fram til þess tíma gildi eldri kjarasamningsákvæði, samanber kafla 9 í kjarasamningi aðila frá 18. maí 2001.

Bókun II

Miklar breytingar hafa verið gerðar á uppbyggingu og innhaldi þessa samnings, m.v. fyrri samning aðila, til samræmis við aðra kjarasamninga Launanevndar sveitarfélaga. Vegna umfangs breytinganna er hætt á að einhver mistök hafi átt sér stað við textavinnuna. Í ljósi þess lýsa aðilar þessa samnings sig reiðubúna að gera viðeigandi leiðréttingar á textanum komi slík mistök í ljós. Um slíkar leiðréttingar skal fjallað um í samstarfsnefnd aðila.

Bókun III

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til rekstraraðila slökkviliða að þeir kanni möguleika á að bæta aðgengi að lækni- og sérfræðipjónustu, til að lágmarka fjarveru starfsmanna vegna veikinda eða slysa sem tengjast starfi þeirra.

Bókun IV

LN mun á samningstímanum taka upp viðræður við samningsaðila sína 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 kjarasamningi þessum og gildistöku hans.

Bókun V

Samningsaðilar eru sammála um að vinna áfram að flýttum starfslokum slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna samanber bókun I. í samningi aðila frá 18. maí 2001.

Bókun VI

Samningsaðilar eru sammála um að yfirfara ákvæði tryggingaskilmála til að tryggja að slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn séu ávallt tryggðir við störf sín.

Bókun VII

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp líftryggingar fyrir slökkviliðsmenn í atvinnuslökkviliðum og taki hún gildi 1. janúar 2007. Líftryggingarfjárhæð verði kr. 3.000.000 en lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri eða þegar hann lætur af störfum. Um nánari útfærslu verður fjallað í samstarfsnefnd aðila.

Bókun VIII

Samningsaðilar eru sammála um að útbúnar verði leiðbeiningar fyrir rekstraraðila vegna kafla 2.4 varðandi útfærslu á hvíldartíma og sérstökum aðstæðum.

Bókun IX

Aðilar eru sammála um að leggja forsendur að auknum virkum vinnutíma til að viðhalda háu þjónustustigi og efla framþróun slökkviliða og starfsmanna þeirra. Virkur vinnutími er skv. neðangreindri skilgreiningu:

Dagar	Fyrri hluti	Seinni hluti
Mánudagur til fimmtudags	kl. 07:00-19:00	19:30-23:00
Föstudagur	kl. 07:00-19:00	
Laugardagur	kl. 07:00-17:00	
Sunnudagur	kl. 07:00-17:00	19:30-21:00

Annar tími er viðbragðstími þar sem útköllum er sinnt og tryggt er að útkallstæki og búnaður séu ávallt tilbúin til notkunar.

Slökkviliðsstjóri ákveður og skipuleggur virkan vinnutíma slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna eftir atvikum að höfðu samráði við stöðvarstjóra.

Bókun X

Tryggt skal að starfsmenn fái endurgjaldslaust, meðan þeir eru að störfum, kaffi, te, kakó, mjólk og sykur.

Bókun XI

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru verkefnisstjórar í forvarnadeild hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins, grunnraðast sem eldvarnaeftirlitsmenn EE í samningi þessum.

Fylgiskjal 1

Samkomulag milli Launaneftndar sveitarfélaga og LSS um skilgreiningu á vinnutíma

Samkvæmt 2. gr vinnutímasamnings þess er Reykjavíkurborg og BSRB undirrituðu þann 23. janúar 1997, telst vinnutími sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Vegna skilgreiningar samningsins á vinnutíma og vegna hins sérstaka eðlis starfa slökkviliðsmanna eru samningsaðilar sammála um að tíminn frá kl. 24:00 til 06:00 verði reiknaður við meðaltalsútreikninga þannig að hver klst. á því tímabili reiknist sem fjórðungur úr klukkustund.

Fylgiskjal 2

YFIRLÝSING LANDSAMBANDS SLÖKKVILIÐSMANNA

Sérstaða starfa slökkviliðsmanna er að þau eru oftlega unnin við lífshættulegar kringumstæður undir miklu andlegu og líkamlegu álagi. Þá eru kröfur til starfsins sífellt að aukast. Ekki er á færi eldri starfsmanna að uppfylla þær kröfur er starfinu eðlilega fylgja svo vel sé.

Landsambands slökkviliðsmanna leggur áherslu á að starfslok slökkviliðsmanna verði við 55 ára aldur og verði því marki náð í áföngum. Í lok samningstímans er raunhæft að hámarksaldur verði kominn niður í 60 ár.

Fylgiskjal 3

Skýringar á starfsheitum Slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Slökkviliðsmenn er löggilt fagstétt og fer um starf þeirra samkvæmt lögum og reglugerðum um brunavarnir.

Sjúkraflutningamenn er löggilt heilbrigðisstétt og fer um starf þeirra samkvæmt lögum og reglugerðum um heilbrigðisþjónustu.

Útkallslið/svið slökkviliðsmanna:

Nemi	Nýráðinn starfsmaður slökkviliðs sem ekki hefur lokið fornámi. Starfsmaður skal ekki vera flokkaður sem nemi lengur en 6 mánuði. Að þeim tíma liðnum skal hann taka laun sem slökkviliðsmaður F.
Slökkviliðsmaður F:	Slökkviliðsmaður sem lokið hefur fornámi eða starfað í 6 mánuði.
Slökkviliðsmaður A:	Slökkviliðsmaður sem hefur lokið fullnaðarnámi (atvinnuslökkviliðsmaður eða hlutastarfandi) og/eða starfað sem slökkviliðsmaður í 36 mánuði.
Slökkviliðsmaður AA	Slökkviliðsmaður sem hefur lokið fullnaðarnámi (atvinnuslökkviliðsmaður) og verið starfandi sem slökkviliðsmaður í a.m.k. 10 ár.
Aðstoðarvarðstjóri:	Skipaður eða ráðinn staðgengill yfirmanns.
Varðstjóri:	Skipaður eða ráðinn yfirmaður.
Aðalvarðstjóri:	Skipaður eða ráðinn yfirmaður.
Deildastjóri:	Yfirmaður á útkallssviði.
Aðstoðarslökkviliðsstjóri I / varaslökkviliðsstjóri I:	Starfar í hlutastarfandi slökkviliði.
Slökkviliðsstjóri I:	Starfar í hlutastarfandi slökkviliði.
Aðstoðarslökkviliðsstjóri II / varaslökkviliðsstjóri II	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum en er ekki með starfsmenn á sólahringsvöktum.
Slökkviliðsstjóri II:	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum en er ekki með starfsmenn á sólahringsvöktum.
Aðstoðarslökkviliðsstjóri III / varaslökkviliðsstjóri III	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum og er með starfsmenn á sólahringsvöktum.

Slökkviliðsstjóri III

Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum og er með starfsmenn á sólahringsvöktum.

Eldvarnaeftirlit/forvarnasvið

Nemi E

Nýráðinn starfsmaður í eldvarnaeftirliti/forvarnadeild sem ekki hefur hlotið menntun og þjálfun sem slökkviliðsmaður. Starfsmaður skal ekki vera flokkaður sem nemi E lengur en 6 mánuði að þeim tíma liðnum skal hann taka laun sem Eldvarnaeftirlitsmaður/forvarnafulltrúi E.

Eldvarnaeftirlitsmaður/
forvarnafulltrúi E

Eldvarnaeftirlitsmaður sem lokið hefur námi eldvarnaeftirlitsmaður 1.

Eldvarnaeftirlitsmaður/
forvarnafulltrúi EE

Eldvarnaeftirlitsmaður sem lokið hefur námi eldvarnaeftirlitsmaður og starfað hjá slökkviliði í 10 ár.

Verkefnastjóri

Eldvarnaeftirlitsmaður með sérverkefni.

Yfireldvarnaeftirlitsmaður /
Yfirforvarnafulltrúi

Yfirmaður í eldvarnaeftirliti/forvarnadeild.

Deildarstjóri

yfirmaður í eldvarnaeftirliti/forvarnasviði

Útkallslið/svið sjúkraflutningamanna:

Sjúkraflutningamaður með
grunnám (EMT-B)

Starfsmaður sem lokið hefur sjúkraflutninganámi og hlotið löggildingu sem slíkur.

Neyðarflutningamaður,
(EMT-I)

Sjúkraflutningamaður sem lokið hefur viðurkenndu framhaldsnámi í neyðarflutningum og/eða starfað í 36 mánuði.

Útkallslið/svið annað sérhæft nám

Sérnám fyrir sjúkraflutninga-
menn (EMT-P)

Viðurkennt nám sem bráðataeknir fyrir sjúkraflutningamenn.

Landflokksmenntun

Sérhæfð menntun á sviði björgunar utan alfarleiða sem uppfyllir kröfur um landflokk viðkomandi slökkviliðs.

Leitar- og björgunarkafaranám

Viðurkennt nám í leitar- og björgunarköfun (atvinnukafaranámskeið).

Eldvarnaeftirlitsnám

Að lágmarki eldvarnaeftirlitsmaður I hjá Brunamálaskólanum eða sambærilegt nám.

Sérhæft nám í slökkvifræðum

Sérhæft nám í slökkvifræðum. Ekki er um styttri námskeið að ræða, heldur námskeið lengra en 5 vikur.

Neyðarsímsvörun

Námskeið í neyðarsímsvörun og þjónustu því tengdu.

Fylgiskjal 4

Sérmál björgunar- og leitarkafara hjá SHS

Skilgreining

Ekki er gerður greinamunur á leitarköfun og /eða björgunarköfun. Kafarar hjá SHS sinna hvoru tveggja eftir atvikum og starfsheitið kafari á vegum SHS inniheldur báða verkþætti.

Þjálfun

Kafarar hjá SHS teljast þeir sem lokið hafa námskeiði í leitar- og björgunarköfun. Kafarar skulu ávallt uppfylla starfsreglur SHS sem verða settar í samráði við fulltrúa starfsmanna. Mikilvægt öryggisatriði fyrir alla kafara er að viðhalda menntun og færni með eigin þjálfun samkvæmt starfsreglum SHS, sem og að taka þátt í æfingum og þjálfun á vegum SHS. Ef kafari telur að hæfni og/eða geta hans sem kafari sé ábótavant skal hann án tafar tilkynna það til yfirmanns köfunarmála, hér er ekki átt við tilfallandi veikindi en þau skal tilkynna til vakthafandi yfirmanns í upphafi vaktar. Kafari má ekki undir neinum kringumstæðum stefna eigin öryggi í hættu.

Aðgerðir

Eftir aðgerðir skulu þeir kafarar sem framkvæmdu köfun fá 12 tíma hvíld og koma ekki til vinnu fyrr en að þeim tíma liðnum. Hvíld þessi er gífurlega mikilvægt öryggisatriði fyrir þá kafara sem framkvæmt hafa köfun og mega þeir ekki undir neinum kringumstæðum sinna öðrum störfum meðan á henni stendur. Enginn greinamunur er gerður á hvort viðkomandi kafari hafi framkvæmt köfun eða ekki hvað varðar greiðslur. Greiðslulega gildir sama regla fyrir alla kafara sem voru skráðir í viðkomandi aðgerð sem og köfunarformann ef hann hefur einnig lokið þjálfun sem kafari, þ.e.a.s. 12 tímar að frádreginni vinnuskyldu eru greiddir í yfirvinnu að aðgerð lokinni. Þeir kafarar sem eru skráðir á vakt og tóku þátt í viðkomandi aðgerð en framkvæmdu ekki köfun skulu þó klára vaktina. Rétt er að undirstrika að stöðvarstjóri í samvinnu við köfunarformann ákveður hverjir eru skráðir í viðkomandi aðgerð og hverjir framkvæma köfun. Reglur varðandi hvíld sem og greiðslur fyrir hana eiga ekki við æfingar nema samkvæmt ákvörðun yfirmanns köfunarmála, sem liggur þá fyrir áður en æfingin hefst.

Eftirlit og umhirða með köfunarbúnaði

Eftir allar minni kafanir og æfingar sjá viðkomandi kafarar um þrif á tækjum og yfirferð í beinu framhaldi samkvæmt “User Handbook” og starfsreglur SHS. Allur búnaður sem var notaður skal merktur með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi kafari kvittar á sé tækið í lagi. Ef búnaðurinn reynist ekki vera í lagi eftir yfirferð skal hann merktur sem slíkur og koma greinilega fram hvaða kafari úrskurðar og hvers vegna. Í öllum tilvikum skal kafari kvitta með nafni og dagsetningu. Allur búnaður skal ávallt geymdur á þeim stað sem honum hefur verið valinn og sérstaklega merktur. Mikilvægt er að allir kafarar séu meðvitaðir um þessar vinnureglur og þeim sé fylgt án undantekninga. Fyrirbyggjandi viðhald sem og annað viðhald er samkvæmt “Service Manual” viðkomandi búnaðar og skal framkvæmast af aðila sem hefur leyfi til. Allan búnað skal merkja sérstaklega eftir slíka yfirferð með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi aðili kvittar á og staðfestir að búnaðurinn sé í lagi með nafni og dagsetningu.

Tannskoðun

Áður en slökkviliðsmaður byrjar á köfunarnámskeiði skal hann fara í tannskoðun hjá tannlækni sem slökkviliðið vísar honum á að kostnaðarlausu. Komi í ljós að gera þarf við tennur hans vegna starfa við köfun greiðir slökkviliðið ekki fyrir viðgerðir. Sama gildir um þá sem þegar hafa fengið réttindi. Þar með liggur fyrir hvert ástand tanna hvers og eins er og bili viðgerðir vegna köfunar

greiðir slökkviliðið þær viðgerðir enda liggi fyrir úrskurður tannlæknis liðsins um ástæður bilunar.

Fylgiskjal 5

Samkomulag um útfærslu á grein 5.4.2. á milli Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins og LSS

Fyrir akstur þegar almenningsvagnar ganga ekki skulu að jafnaði greiddir 15 km. fyrir hverja ferð til og frá vinnustað. Greiðsla þessi miðast við 52 helgar á ári og að meðaltali 11 sérstaka frídaga að frádregnu meðalorlofi. Miðað við þessar forsendur skal greitt fyrir 849 km akstur á ári og skal greiðslan innt af hendi eftirá í einu lagi í desember. Miðað er við kílómetragjald gefið út af ferðakostnaðarnefnd ríkisins (akstur per km. undir 10.000 km) sem er nú 62 kr./km og tekur breytingum skv. ákvörðun nefndarinnar. Greiðsla þessi nemur nú samtals 52.630 kr. fyrir fullt starf.

Ofangreint virðist miðast við 899 km. Miðað við heimasíðu fjármálaráðuneytisins er greiðsla per km 62 kr./km. gildir frá 1. október 2005. Greiðslan yrði þá í dag 52.630 kr. Miðað við það er greiðslan þá

Launatöflur

Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildir frá 1. janúar 2007

	1	2	3	4	5
Lfl.	Yngri en 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
130	145.172	150.543	156.114	161.890	167.880
131	147.350	152.802	158.455	164.318	170.398
132	149.560	155.094	160.832	166.783	172.954
133	151.803	157.420	163.245	169.285	175.548
134	154.080	159.781	165.693	171.824	178.181
135	156.392	162.178	168.179	174.401	180.854
136	158.737	164.611	170.701	177.017	183.567
137	161.118	167.080	173.262	179.672	186.320
138	163.535	169.586	175.861	182.368	189.115
139	165.988	172.130	178.499	185.103	191.952
140	168.478	174.712	181.176	187.880	194.831
141	171.005	177.332	183.894	190.698	197.754
142	173.570	179.992	186.652	193.558	200.720
143	176.174	182.692	189.452	196.462	203.731
144	178.817	185.433	192.294	199.409	206.787
145	181.499	188.214	195.178	202.400	209.889
146	184.221	191.037	198.106	205.436	213.037
147	186.985	193.903	201.077	208.517	216.232
148	189.789	196.812	204.094	211.645	219.476
149	192.636	199.764	207.155	214.820	222.768
150	195.526	202.760	210.262	218.042	226.110
151	198.459	205.802	213.416	221.313	229.501
152	201.435	208.889	216.617	224.632	232.944
153	204.457	212.022	219.867	228.002	236.438
154	207.524	215.202	223.165	231.422	239.984
155	210.637	218.430	226.512	234.893	243.584
156	213.796	221.707	229.910	238.417	247.238
157	217.003	225.032	233.359	241.993	250.947
158	220.258	228.408	236.859	245.623	254.711
159	223.562	231.834	240.412	249.307	258.531
160	226.916	235.311	244.018	253.047	262.409
161	230.319	238.841	247.678	256.842	266.345
162	233.774	242.424	251.393	260.695	270.341
163	237.281	246.060	255.164	264.605	274.396
164	240.840	249.751	258.992	268.574	278.512
165	244.453	253.497	262.877	272.603	282.689
166	248.119	257.300	266.820	276.692	286.930
167	251.841	261.159	270.822	280.843	291.234
168	255.619	265.077	274.884	285.055	295.602

169	259.453	269.053	279.008	289.331	300.036
170	263.345	273.089	283.193	293.671	304.537
171	267.295	277.185	287.441	298.076	309.105
172	271.304	281.343	291.752	302.547	313.741
173	275.374	285.563	296.129	307.085	318.448
174	279.505	289.846	300.571	311.692	323.224
175	283.697	294.194	305.079	316.367	328.073
176	287.953	298.607	309.655	321.113	332.994
177	292.272	303.086	314.300	325.929	337.989
178	296.656	307.632	319.015	330.818	343.058
179	301.106	312.247	323.800	335.780	348.204
180	305.622	316.930	328.657	340.817	353.427
181	310.207	321.684	333.587	345.929	358.729
182	314.860	326.510	338.590	351.118	364.110
183	319.583	331.407	343.669	356.385	369.571
184	324.376	336.378	348.824	361.731	375.115
185	329.242	341.424	354.057	367.157	380.742
186	334.181	346.545	359.368	372.664	386.453
187	339.193	351.744	364.758	378.254	392.250
188	344.281	357.020	370.229	383.928	398.133
189	349.446	362.375	375.783	389.687	404.105
190	354.687	367.811	381.420	395.532	410.167
191	360.008	373.328	387.141	401.465	416.319
192	365.408	378.928	392.948	407.487	422.564
193	370.889	384.612	398.842	413.599	428.903
194	376.452	390.381	404.825	419.803	435.336
195	382.099	396.237	410.897	426.100	441.866
196	387.830	402.180	417.061	432.492	448.494
197	393.648	408.213	423.317	438.979	455.222
198	399.553	414.336	429.666	445.564	462.050
199	405.546	420.551	436.111	452.248	468.981
200	411.629	426.859	442.653	459.031	476.015

Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildir frá 1. janúar 2008

	1	2	3	4	5
Lfl.	Yngri en 25	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
130	149.527	155.060	160.797	166.746	172.916
131	151.770	157.386	163.209	169.248	175.510
132	154.047	159.746	165.657	171.786	178.142
133	156.357	162.143	168.142	174.363	180.815
134	158.703	164.575	170.664	176.979	183.527
135	161.083	167.043	173.224	179.633	186.280
136	163.500	169.549	175.822	182.328	189.074
137	165.952	172.092	178.460	185.063	191.910
138	168.441	174.674	181.137	187.839	194.789
139	170.968	177.294	183.854	190.656	197.710
140	173.532	179.953	186.611	193.516	200.676
141	176.135	182.652	189.411	196.419	203.686
142	178.777	185.392	192.252	199.365	206.742
143	181.459	188.173	195.136	202.356	209.843
144	184.181	190.996	198.063	205.391	212.990
145	186.944	193.861	201.033	208.472	216.185
146	189.748	196.769	204.049	211.599	219.428
147	192.594	199.720	207.110	214.773	222.719
148	195.483	202.716	210.216	217.994	226.060
149	198.415	205.757	213.370	221.264	229.451
150	201.391	208.843	216.570	224.583	232.893
151	204.412	211.976	219.819	227.952	236.386
152	207.479	215.155	223.116	231.371	239.932
153	210.591	218.383	226.463	234.842	243.531
154	213.750	221.658	229.860	238.364	247.184
155	216.956	224.983	233.308	241.940	250.892
156	220.210	228.358	236.807	245.569	254.655
157	223.513	231.783	240.359	249.253	258.475
158	226.866	235.260	243.965	252.991	262.352
159	230.269	238.789	247.624	256.786	266.287
160	233.723	242.371	251.339	260.638	270.282
161	237.229	246.006	255.109	264.548	274.336
162	240.787	249.696	258.935	268.516	278.451
163	244.399	253.442	262.819	272.544	282.628
164	248.065	257.244	266.762	276.632	286.867
165	251.786	261.102	270.763	280.781	291.170
166	255.563	265.019	274.824	284.993	295.538
167	259.396	268.994	278.947	289.268	299.971
168	263.287	273.029	283.131	293.607	304.470
169	267.237	277.124	287.378	298.011	309.037
170	271.245	281.281	291.689	302.481	313.673
171	275.314	285.500	296.064	307.018	318.378

172	279.444	289.783	300.505	311.624	323.154
173	283.635	294.130	305.012	316.298	328.001
174	287.890	298.542	309.588	321.042	332.921
175	292.208	303.020	314.231	325.858	337.915
176	296.591	307.565	318.945	330.746	342.983
177	301.040	312.179	323.729	335.707	348.128
178	305.556	316.861	328.585	340.743	353.350
179	310.139	321.614	333.514	345.854	358.650
180	314.791	326.438	338.517	351.042	364.030
181	319.513	331.335	343.594	356.307	369.491
182	324.306	336.305	348.748	361.652	375.033
183	329.170	341.349	353.979	367.077	380.658
184	334.108	346.470	359.289	372.583	386.368
185	339.119	351.667	364.678	378.172	392.164
186	344.206	356.942	370.149	383.844	398.046
187	349.369	362.296	375.701	389.602	404.017
188	354.610	367.730	381.336	395.446	410.077
189	359.929	373.246	387.056	401.377	416.228
190	365.328	378.845	392.862	407.398	422.472
191	370.808	384.528	398.755	413.509	428.809
192	376.370	390.296	404.737	419.712	435.241
193	382.015	396.150	410.808	426.007	441.770
194	387.746	402.092	416.970	432.398	448.396
195	393.562	408.124	423.224	438.884	455.122
196	399.465	414.245	429.573	445.467	461.949
197	405.457	420.459	436.016	452.149	468.878
198	411.539	426.766	442.556	458.931	475.911
199	417.712	433.168	449.195	465.815	483.050
200	423.978	439.665	455.933	472.802	490.296