

# **KJARASAMNINGUR**

**LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA**

**OG**

**STARFSMANNAFÉLAGS HAFNARFJARÐAR  
VEGNA STARFANDI SLÖKKVILÐS-OG  
SJÚKRAFLUTNINGAMANNA HJÁ SHS**

**GILDISTÍMI**

**1. apríl 2001 til og með 31. desember 2005.**

# 1. 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.

Frá 1. apríl 2001 greiðast laun skv. svohljóðandi launatöflu.

Gildir frá 1. apríl 2001 3,0 % innifalið

	Byrjunarlaun	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	37 ára	42 ára
Lfl.	1	2	3	4	5	6	7
105	80.258	83.228	86.307	89.500	92.812	96.246	99.807
106	81.462	84.476	87.602	90.843	94.204	97.690	101.304
107	82.684	85.743	88.916	92.205	95.617	99.155	102.824
108	83.924	87.029	90.249	93.589	97.051	100.642	104.366
109	85.183	88.335	91.603	94.992	98.507	102.152	105.931
110	86.461	89.660	92.977	96.417	99.985	103.684	107.520
111	87.758	91.005	94.372	97.864	101.484	105.239	109.133
112	89.074	92.370	95.787	99.331	103.007	106.818	110.770
113	90.410	93.755	97.224	100.821	104.552	108.420	112.432
114	91.766	95.162	98.683	102.334	106.120	110.047	114.118
115	93.143	96.589	100.163	103.869	107.712	111.697	115.830
116	94.540	98.038	101.665	105.427	109.328	113.373	117.568
117	95.958	99.508	103.190	107.008	110.968	115.073	119.331
118	97.397	101.001	104.738	108.613	112.632	116.799	121.121
119	98.858	102.516	106.309	110.243	114.322	118.551	122.938
120	100.341	104.054	107.904	111.896	116.036	120.330	124.782
121	101.846	105.615	109.522	113.575	117.777	122.135	126.654
122	103.374	107.199	111.165	115.278	119.544	123.967	128.553
123	104.925	108.807	112.833	117.007	121.337	125.826	130.482
124	106.498	110.439	114.525	118.763	123.157	127.714	132.439
125	108.096	112.095	116.243	120.544	125.004	129.629	134.426
126	109.717	113.777	117.987	122.352	126.879	131.574	136.442
127	111.363	115.484	119.756	124.187	128.782	133.547	138.489
128	113.034	117.216	121.553	126.050	130.714	135.550	140.566
129	114.729	118.974	123.376	127.941	132.675	137.584	142.674
130	116.450	120.759	125.227	129.860	134.665	139.648	144.814
131	118.197	122.570	127.105	131.808	136.685	141.742	146.987
132	119.970	124.409	129.012	133.785	138.735	143.868	149.191
133	121.769	126.275	130.947	135.792	140.816	146.026	151.429
134	123.596	128.169	132.911	137.829	142.928	148.217	153.701
135	125.450	130.091	134.905	139.896	145.072	150.440	156.006
136	127.331	132.043	136.928	141.995	147.248	152.697	158.346
137	129.241	134.023	138.982	144.125	149.457	154.987	160.722
138	131.180	136.034	141.067	146.286	151.699	157.312	163.132
139	133.148	138.074	143.183	148.481	153.974	159.672	165.579
140	135.145	140.145	145.331	150.708	156.284	162.067	168.063
141	137.172	142.247	147.511	152.969	158.628	164.498	170.584
142	139.230	144.381	149.723	155.263	161.008	166.965	173.143
143	141.318	146.547	151.969	157.592	163.423	169.470	175.740
144	143.438	148.745	154.249	159.956	165.874	172.012	178.376
145	145.589	150.976	156.562	162.355	168.362	174.592	181.052
146	147.773	153.241	158.911	164.791	170.888	177.211	183.767
147	149.990	155.540	161.295	167.262	173.451	179.869	186.524
148	152.240	157.873	163.714	169.771	176.053	182.567	189.322
149	154.523	160.241	166.170	172.318	178.694	185.305	192.162
150	156.841	162.644	168.662	174.903	181.374	188.085	195.044
151	159.194	165.084	171.192	177.526	184.095	190.906	197.970
152	161.582	167.560	173.760	180.189	186.856	193.770	200.939
153	164.005	170.074	176.366	182.892	189.659	196.676	203.953
154	166.466	172.625	179.012	185.635	192.504	199.626	207.013
155	168.963	175.214	181.697	188.420	195.391	202.621	210.118

156	171.497	177.842	184.423	191.246	198.322	205.660	213.270
157	174.069	180.510	187.189	194.115	201.297	208.745	216.469
158	176.680	183.218	189.997	197.027	204.317	211.876	219.716
159	179.331	185.966	192.847	199.982	207.381	215.054	223.011
160	182.021	188.755	195.739	202.982	210.492	218.280	226.357
161	184.751	191.587	198.675	206.026	213.649	221.554	229.752
162	187.522	194.461	201.656	209.117	216.854	224.878	233.198
163	190.335	197.377	204.680	212.254	220.107	228.251	236.696
164	193.190	200.338	207.751	215.437	223.409	231.675	240.247
165	196.088	203.343	210.867	218.669	226.760	235.150	243.850
166	199.029	206.393	214.030	221.949	230.161	238.677	247.508
167	202.015	209.489	217.240	225.278	233.614	242.257	251.221
168	205.045	212.632	220.499	228.657	237.118	245.891	254.989
169	208.121	215.821	223.806	232.087	240.674	249.579	258.814
170	211.242	219.058	227.164	235.569	244.285	253.323	262.696
171	214.411	222.344	230.571	239.102	247.949	257.123	266.637
172	217.627	225.679	234.030	242.689	251.668	260.980	270.636
173	220.892	229.065	237.540	246.329	255.443	264.895	274.696
174	224.205	232.501	241.103	250.024	259.275	268.868	278.816
175	227.568	235.988	244.720	253.774	263.164	272.901	282.998
176	230.982	239.528	248.390	257.581	267.111	276.994	287.243
177	234.446	243.121	252.116	261.445	271.118	281.149	291.552
178	237.963	246.768	255.898	265.366	275.185	285.367	295.925
179	241.532	250.469	259.736	269.347	279.313	289.647	300.364
180	245.155	254.226	263.633	273.387	283.502	293.992	304.870

#### 1.1.2 Röðun í launaflokka.

Lfl. 115	Nemi, slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður
Lfl. 120	Slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður
Lfl. 133	Slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður NB
Lfl. 135	Aðstoðarvarðstjóri
Lfl. 136	Aðstoðarvarðstjóri með sérverkefni
Lfl. 140	Varðstjóri II
Lfl. 138	Forvarnarfulltrúi / Eldvarnareftirlitsmaður
Lfl. 137	Stöðvarstjóri I / Varðstjóri
Lfl. 140	Yfirforvarnarfulltrúi / Yfireldvarnareftirlitsmaður
Lfl. 146	Stöðvarstjóri II
Lfl. 145	Verkefnisstjóri
Lfl. 164	Sviðsstjóri

1.1.2.1 Þeir starfsmenn sem lokið hafa námi í leitar- og björgunarköfun raðist 3 launaflokkum hærra en grunnröðun þeirra segir til um skv. grein 1.1.2. Hafi starfsmaður lokið námi brádatækni (paramedic) raðast þeir 3 launaflokkum hærra en ella. Ákvæði þetta nær einungis til vaktavinnumanna sem ekki gegna stjórnunarstörfum.

1.1.3 Launatafla samkvæmt gr. 1.1.1 þessa kjarasamnings taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2002 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2003 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2004 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2005 hækka laun um 3,0%

1.1.4 Nýtt kauptaxtakkerfi.

1.1.4.1 Til að færa dagvinnukaup-taxta nær greiddu kaupum skv. eldri kjarasamningi eru aðilar sammála um að taka upp nýtt kerfi dagvinnukaup-taxta sem komi að öllu leyti í stað eldri kaup-taxta, með tilliti til þeirra krafna sem gerðar eru til slökkviliðsmanna. Á móti taxtahækkunum lækka eða falla niður kjarasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur.

Með kjarasamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er átt við fastar viðbætur við taxta eins og skerðingu á matar og kaffitímum á vöktum og samverutíma við vaktaskipti. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er átt við vinnuframlag umfram vinnuskyldu innan vaktkerfisins sbr. gr. 2.7.3. 5.tl. og ómælda yfirvinnu. Færslur á kjarasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur falla inn í dagvinnukaup-taxta með eftirgreindum hætti:

Frá gildistöku samnings fellur inn í dagvinnukaup-taxta

1. Greiðsla vegna skerðingar á matar og kaffitímum 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.

#### 1.1.5 Frávik frá nýju kaup-taxtakerfi.

1.1.5.1 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.

1.1.5.2 Hver launaflokkur skiptist í 7 launaprep, sem eru miðuð við lífaldur, sem hér segir:

1. þrep	byrjunarlaun
2. þrep	við 23 ára aldur
3. þrep	við 25 ára aldur
4. þrep	við 27 ára aldur
5. þrep	við 30 ára aldur
6. þrep	við 37 ára aldur
7. þrep	við 42 ára aldur

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

Við gildistöku lífaldurskerfis lækkar enginn starfsmaður í þrepum.

1.1.5.3 Föst mánaðarlaun í hverjum launaflokki og launaprepi skulu vera eins og tilgreint er í grein 1.1.1. í þessum samningi.

#### 1.1.6 Persónuuppbót

1.1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 7. 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 samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

1.1.6.2 Starfsmaður, sem starfað hefur samfellt 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.

- 1.1.6.3 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.

## **1.2. Tímavinna**

---

- 1.2.1 Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 4. launþrep.
- 1.2.2 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 afmörkuðum verkefnum.
  5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

## **1.3. Röðun í launaflokka**

---

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal að megin stefnu miða við: núverandi röðun, 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.
- 1.3.2 Próf, sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi, verða jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.
- 1.3.3 Sé þess óskað, er skylt að taka upp viðræður við Starfsmannafélagi Hafnarfjarðar um breytingar á röðun starfsheita í launaflokka, ef um viðbótarnám er að ræða, sem nýtist í starfinu.
- 1.3.4 Heimilt er að nota starfslýsingar eða skilgreiningar til röðunar starfsheita og einstaklinga í launaflokka.

## **1.4. Yfirvinnukaup**

---

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1% af mánaðarlaunum miðað við það launþrep, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgagns) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launþrep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við STH.

## **1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag**

---

- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.2.1. Vaktaálag skal miðast við 128 lfl. 4.þrep:  
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.

- 1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 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.

## **1.6 Áhættuálag/sérálag**

---

- 1.6.1 Sérstakt álag, reykköfunarálag/þrekálag skal greitt þeim sem standast þrekpróf viðkomandi slökkviliðs. Reykköfunarálagið/þrekálagið er föst krónutala sem nú er kr. 6.250 pr. mánuð miðað við fullt starf. Greiðsla þessi greiðist í tólf mánuði og á hana reiknast ekki orlof. Greiðsla þessi tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.3.

Starfsmönnum skal lagt til boðtæki (farsími, fastagjald á síma og/eða önnur boðunartæki) til þess að möguleiki sé að ná í þá. Ekki er um bakvakt að ræða í slíkum tilvikum. Greiðslur fyrir boðunartæki sem og samvistartíma á vaktaskiptum eru innifaldar í föstum launum sbr grein 1.1.2.

## **1.7 Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur**

---

- 1.7.1 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.

- 1.7.2 STH 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 félagsskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

- 1.7.3 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð starfsmannafélags.

Gjald þetta skal nema 0,33% af heildarlaunagreiðslum til féлага starfsmannafélagsins.

- 1.7.4 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Eftirlaunasjóði Hafnarfjarðar eða eftir atvikum Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af launum sínum í iðgjald skv. reglum viðkomandi sjóðs.

Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða 6% til Eftirlaunasjóðs Hafnarfjarðar, en iðgjald í Lífeyrissjóð starfsmanna sveitarfélaga skv. reglum þess sjóðs.

## 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 með vitund STH.
- 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 frjálstræði 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.
- 2.1.4 Frí dagar
- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:
- Nýársdagur
  - Skírdagur
  - Föstudagurinn langi
  - Laugardagur fyrir páska
  - Páskadagur
  - Annar í páskum
  - Sumardagurinn fyrsti
  - 1. maí
  - Uppstigningardagur
  - Hvítasunnudagur
  - Annar í hvítasunnu
  - 17. júní
  - Frídagur verslunarmanna
  - Aðfangadagur eftir kl.12.00
  - Jóladagur
  - Annar í jólum
  - Gamlársdagur eftir kl.12.00
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
- Nýársdagur
  - Föstudagurinn langi
  - Páskadagur
  - Hvítasunnudagur
  - 17. júní
  - Aðfangadagur eftir kl.12.00
  - Jóladagur
  - Gamlársdagur eftir kl.12.00

### 2.2. Dagvinna

---

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08.00-17.00 frá mánudegi til föstudags. Sú vinna, sem unnin frá kl 08:00-17:00 alla virka daga þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá grein 2.5).

- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. grein 2.2.1 skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

### **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 samkvæmt, 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt 1.5, nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.8.
- 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 klukkustunda 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 tímamann 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 hér segir:  
Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupum, sem greitt er fyrir yfirvinnu.  
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.
- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi 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 samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Leyfi vegna yfirvinnu  
Fari yfirvinna starfsmanna fram úr einum fimmta af vikulegri vinnuskyldu hans skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að ein klukkustund í leyfi komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slíkt leyfi má aðeins taka í samráði við yfirmann stofnunar.
- 2.3.7 Yfirvinna skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

### **2.4. Hvíldartími og frídagar**

---

- 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. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

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

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

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

#### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

##### 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

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

orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega 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 hvíldardagur

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

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

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

#### 2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. 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 fyrir 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 skýringaramma 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 fyrnist 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 Evrópusambandsins 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 og vetrarfrí**

---

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkall, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.(greiðist sem yfirvinna)
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútur jafngildir 90% vaktaálagi
- 2.5.3 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 – 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða almennum eða sérstökum frídögum skv. gr 2.1.4.1. og gr. 2.1.4.2., skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.5.4 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall. Að öðru leyti gildir grein 2.5.3.
- 2.5.5 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

## **2.6. Vaktavinna**

---

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. grein 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta

vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

- 2.6.3 Sé varðskrá breytt sbr. grein 2.6.2. með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. (Hér er átt við skylduvaktir).
- 2.6.4 Við samningu varðskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4.1 Vaktir skulu vera 6-13 klst., og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.5 Breytingar frá 2.6.4.1 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í 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 með samþykki STH að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. 2.6.8 fengið frí á óskertum föstum launum í 12 daga á ári miðað við heils árs starf (88 vinnuskyldustundir). Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.8 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. varðskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.4.1. fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.1 og skv. 1.4.2 á stórhátíðum, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

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

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

- 2.6.9 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 þeirrar, 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.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Brot úr unnum klst. greiðist á sama hátt sem hlutfall af 12 mínútum.
- 2.6.11 Á stofnunum, sem starfa allt árið og starfsmenn ganga vaktir alla daga ársins, skal samið við starfsmenn um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 í kjarasamningi í samræmi við þá vinnu, sem lendir á slíkum frídögum, ef meirihluti vaktavinnumanna í fullu starfi óskar þess.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Á sama hátt skal slökkviliðsmaður sem þess óskar og náð hefur 50 ára aldri, vera undanþeginn skyldu til reykjöfunar og/eða sjúkraflutninga nema í sérstökum neyðartilfellum.
- 2.6.13 Aðilar eru sammála um að sérstakra samvistartíma sé þörf við vaktaskipti og hefur verið gert ráð fyrir greiðslum vegna þess tíma í launatöflu, er starfsmönnum skylt að standa þann tíma sem nauðsyn er. Ekki skal greitt fyrir samvistartíma nema hann standi lengur en 20 mínútur.

## **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 | 99,18 klst |
| 90,00% | vaktaálag | 3,36 klst  |

Orlof er innifalið í útreikningum þessum.

- 2.7.3 Greiðslur skv. 1.1.1 og 2.7.2. eru fyrir:

- dagvinnu.
- vaktir utan dagvinnutímabils.
- samverutíma við vaktaskipti.
- skerðingu á matar- og kaffitímum á vöktum.
- vinnu umfram vinnuskyldu innan vaktkerfisins þ.m.t. á frídögum.
- boðtækjagreiðslur.
- æfingar og símenntun utan vakta.

### **3. NEYSLUHLÉ - FÆÐI OG MÖTUNEYTI**

#### **3.1. Neysluhlé á dagvinnutímabili**

---

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 1 klukkustund, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13.30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.

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

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 neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.

#### **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 tilvik, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum skulu starfsmenn, sem kaupa þar fæði, tilnefna tvo trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

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

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.2. skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er

starfsmenn greiða og skal miða við mötuneyti stjórnarráðs og mötuneyti RÚV.

3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. 3.4.1.-3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem svara til launa fyrir 41% af tímakaupi í dagvinnu skv. 105. lfl. fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt eftirfarandi skilyrði:

- a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11.00-14.00 að frádregnu matarhléi.
- c) Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

## 4. UM ORLOF

### 4.1. Lengd orlofs

---

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að 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 40 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. Orlofsfé

---

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 40 ára aldur skal hann fá 13,04%.

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

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið skv. beiðni stofnunar eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 33%. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, samkvæmt beiðni stofnunar.

### 4.5. Ákvörðun orlofs

---

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

#### **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 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitt hvert ár, sem hann kann að eiga skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki hluta af orlofi samkvæmt 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 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9. Orlofsframlag - orlofsuppbót**

---

- 4.9.1 Hinn 1. júní 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.

Orlofsuppbót skal vera:

2001	kr. 9.600
2002	kr. 9.900
2003	kr. 10.000
2004	kr. 10.400
2005	kr. 10.600

#### **4.10. Orlofssjóður**

---

- 4.10.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð STH. Gjald þetta skal nema 0,5% af fullum launum félagsmanna STH. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

## **5. FERÐIR OG GISTING**

### **5.1. Ferðakostnaður samkvæmt 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 heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.
- Þeir félagsmenn STH sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarar fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn STH sem kjörnir eru á þing STH/BSRB og til annarar fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum allt að fimm almanaksdögum á ári enda sé haft samráð 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 fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### **5.3. Greiðsluháttur**

---

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

### **5.4. Akstur til og frá vinnu**

---

- 5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er einstökum félögum að semja nánar um, hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum.

### **5.5. Fargjöld erlendis**

---

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

## **5.6. Dagpeningar á ferðalögum erlendis**

---

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

## **5.7. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

---

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

## **5.8. Heimflutningur fjarri vinnustað**

---

- 5.8.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
  - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km. eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.8.2 Vinnuflokkar eiga 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.
- 5.8.3. Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km. gjaldi.
- 5.8.4 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.
- 5.8.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef farlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meira 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.
- 5.8.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.8.7 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar, sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

## 6. TRYGGINGAR

### 6.1. Slysatriggingar

---

6.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

6.1.2 Dánarslysabætur verða:

Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára og eldra, kr. 626.000.

Rétthafi þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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. 3.905.600.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 5.366.500. 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 skemmur en 2 ár fyrir andlát hans.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 655.900.

Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Með börnum í 2. 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 og 3. Til viðbótar við 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðist í hlutfalli við tryggingarfjárhæðina kr. 9.526.200, þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig 51-100% verkar þrefalt.

6.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysliverðs síðustu 6 mánuði miðað við nóvember- eða maí-vísitölu næst á undan. Grunnvísitala miðað við framangreindar fjárhæðir, sem gilda á síðara misseri 1995, er 172,1 stig sem er vísitala maímánaðar 1995.

- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur störf en fellur úr gildi um leið og hann lætur af störfum.
- Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en Reykjavíkurborg (borgarstarfsmenn) eða ríki (ríkisstarfsmenn).
- 6.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á, með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- Skilmálar um slysaftryggingu ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum skv. reglum nr. 30 og 31/1990 sem settar hafa verið af ríki og sambærilegar reglur settar af Reykjavíkurborg um slysaftryggingu borgarstarfsmanna, gilda ekki um félagsmenn í Landssambandi slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna sem starfa hjá ríki eða Reykjavíkurborg.
- 6.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingarskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 6.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þótt hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar er vinnuveitandi kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 6.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

## **6.2. Farangurstrygging**

---

- 6.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum launagreiðanda skal vátryggður samkvæmt sérstökum reglum í samræmi við reglur ríkisins, nr. 281/1988. Vátryggingariðgjald skal greitt samkvæmt reikningi, nema tryggingin sé í eigin áhættu launagreiðanda.

## **6.3. Persónulegir munir**

---

- 6.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa.

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## **6.4. Slys á vinnustað**

---

- 6.4.1 Launagreiðandi bæti starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysaftryggingar almannaftrygginga bæta ekki samkvæmt 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannaftryggingar.

## 7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

### 7.1. Verkfæri

---

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

### 7.2. Einkennis- og hlífðarföt

---

- 7.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu.
- 7.2.2 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 öryggishjalma, 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.
- 7.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 7.2.1. og 7.2.2. 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.
- 7.2.4 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði, er hann fékk.
- 7.2.5 Samið skal við STH nánar um þessi atriði.

## **8. AFLEYSINGAR**

### **8.1. Staðgenglar**

---

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

### **8.2. Launað staðgengilsstarf**

---

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

### **8.3. Aðrir staðgenglar**

---

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

## 9. FRÆÐSLUMÁL.

### 9.1. Starfsþjálfun á vegum stofnunar

---

9.1.1 Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þjálfunar og símenntunar. Til að ná fram þeim markmiðum er slökkviliðsstjóra heimilt að ráðstafa sem svarar einni klukkustund á viku til símenntunar og þjálfunar utan vakta án sérstakrar greiðslu. Slökkviliðsstjóri skipuleggur nýtingu þessa tíma til símenntunar og þjálfunar í samráði við starfsmenn. Hann getur skipulagt þjálfun og símenntun hvort heldur sem er með vikulegum æfingum og fræðslu eða sjaldnar. Tími sem ekki hefur verið nýttur í 12 mánuði fellur niður.

Fyrirkomulag hvað varðar nýtingu á tímum til símenntunar og þjálfunar skal lagt fram með minnst mánaðar fyrirvara.

9.1.2 Slökkviliðsstjóri gerir þjálfunar- og símenntunaráætlun. Hún skal unnin í samráði við endurmenntunarfylltrúa starfsmanna og í henni skal leitast við að koma til móts við einstaklingsbundnar þarfir.

Fyrir þjálfunar- og símenntunartíma (52 tímar) raðist starfsmenn tveimur launaflokkum hærra en röðun skv. grein 1.1.2. kveður á um. Taki starfsmaður ekki þátt í þjálfunar og símenntun falla þessir flokkar niður.

Þátttaka í þjálfunar- og símenntunaráætlun skal eftir því sem kostur er fara fram á vinnutíma starfsmanna.

Slökkviliðsmanni er skylt að taka þátt í þjálfun/símenntun slökkviliðs.

*Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni, missir hann þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram*

*Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreinda launaflokka er að slökkvilið hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.*

9.1.3 Þeir starfsmenn, sem taka þátt í þjálfunar- og símenntunaráætlun samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

### 9.2. Launalaust leyfi

---

9.2.1 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.

### 9.3 Launað námsleyfi

---

9.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur hjá slökkviliðinu 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 eða sérskóla, 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.

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 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 miðast við föst laun og meðaltal starfshlutfalls þann tíma sem rétturinn vannst á hafi starfsmaður eigi verið í fullu starfi allan tímann.

- 9.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til samstarfs- eða starfskjaranefnda sem meta hvort umsókn fellur undir reglur þessar. Afrit umsóknar skal send forstöðumanni viðkomandi slökkviliðs.
- 9.3.3 Ákvörðun um námsleyfi skv. gr. 10.3.1 verður einungis tekin af slökkviliðsstjóra/stjórn slökkviliðs eða bæjarráðs að fenginni umsögn samstarfs- eða starfskjaranefndar. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá slökkviliðinu að námi loknu.

## **10. SAMSTARFSNEFND**

### **10.1. Samstarfsnefnd**

---

- 10.1.1 Um samstarfsnefnd aðila er fjallað um í kjarasamningi Launanefndar sveitarfélaga og Starfsmannafélags Hafnarfjarðarbæjar vegna annarra starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar en slökkviliðsmanna og fer sú samstarfsnefnd með málefni þessa kjarasamnings.

## 11. Réttindi og skyldur

### 11.1 Um gildissvið

---

11.1.1 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 ríkisins 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 ríkisins.

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 ríkisins, 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 ríkisins, 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.”

11.1.2 Um auglýsingu starfa

11.1.2.1 Samningur verður gerður milli samningsaðila um þennan þátt mála, sbr. sérstakan samning BSRB, ASÍ, BHM og KÍ við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

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. Sjá þó grein 11.1.6.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið sbr. samkomulag um lausráðna starfsmenn, sem er fylgiskjal með samningi aðila.

11.1.4. Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skytt 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 lögmæltum 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 liggja 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.

## **12. Réttur vegna fæðingarorlofs og fjarvista vegna veikinda.**

Um tilhögun fæðingarorlofs.

### **12.1 Gildissvið**

---

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

### **12.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

- 12.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 12.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 12.2.3 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.

Réttindi starfsmanna vegna veikinda og slysa

### **12.3. Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður**

---

- 12.3.1 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.
- 12.3.2 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.
- 12.3.3 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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.3.4 Skyld 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.

- 12.3.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.3.3-12.5.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.3.6 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.

## 12.4. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.4.1 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. 12.4.6-12.4.7 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. 12.4.6-12.4.7

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.

- 12.4.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.4.3 eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.4.6-12.4.7 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. 12.4.6-12.4.7.

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

- 12.4.3 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.

- 12.4.4 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.

- 12.4.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.4.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. 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.

- 12.4.6 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. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.4.7 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. 12.4.6, 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. 12.4.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.4.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 12.4.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.4.10 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.

## **12.5. Starfshæfnisvottorð**

---

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

## **12.6. Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa**

---

- 12.6.1 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. 12.5.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.6.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.6.3 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.

## **12.7. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

---

- 12.7.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.6.1-12.6.3 skal hann halda föstum launum skv. gr. 2.2.6 í 3 mánuði.
- 12.7.2 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.
- 12.7.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.6.1-12.6.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.7.1.-12.7.2koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.4 var tæmdur.

## **12.8. Skráning veikindadaga**

---

- 12.8.1 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.

## **12.9. Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

---

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

## **12.10. Veikindi barna yngri en 13 ára**

---

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

## **12.11. Samráðsnefnd**

---

12.11.1 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.

## **12.12. Ákvæði til bráðabirgða**

---

12.12.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

## **13. Um fjölskyldu- og styrktarsjóð**

### **13.1. Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

---

- 13.1.1 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.
- 13.1.2 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.

### **13.2. Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði**

---

- 13.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 13.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

### **13.3. Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

---

- 13.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 13.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### **13.4. Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**

---

- 13.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

### **13.5. Gildistími**

---

- 13.5.1 Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. apríl 2001 fyrir Starfsmannafélag Hafnarfjarðar og verður hluti af kjarasamningi stéttarfélagins.
- 13.5.2 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

## 14. GILDISTÍMI

### 14.1. Gildisstími

---

14..1.1 Samningur þessi gildir til 31. desember 2005 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

### 14.2. Samningsforsendur

---

14.2.1 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skal samstarfsnefnd STH og LN 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 áfangahækkunar samningsins niður.

Reykjavík 3. september 2001

F.h. Launanevndar sveitarfélaga með  
fyrirvara um samþykki Launanevndar

F.h. STH  
með fyrirvara um samþ. félagsm.

## **Bókanir**

### **Bókun I**

Samningsaðilar eru sammála um að við gildistöku samnings þessa falli niður allar ráðningarsamningsbundnar greiðslur umfram kjarasamning þennan s.s. föst yfirvinna, greiðslur vegna boðtækja og aðrar sambærilegar launagreiðslur.

### **Bókun II**

Aðilar munu sameiginlega undirbúa kjarasamning þennan til prentunar.

### **Bókun III**

Aðilar eru sammála um að óska eftir túlkun samráðsnefndar um vinnutíma á rétti starfsmanna vegna hvíldar þegar starfsmaður sækir námskeið utan hefðbundins vinnutíma.

### **Bókun IV**

Aðilar eru sammála um að í tryggingarákvæði sbr. 6. kafli verði aukið við tryggingu vegna landflokks, köfunar- og sjúkraflugs.

### **Bókun V**

Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings þessa hafa áunnið sér aukinn orlofsrétt halda honum. Ávinnsla skv. nýjum orlofsrétti hefst frá og með 1. maí 2001. Starfsmenn SHS geta tekið lágmarksorlof skv. grein 4.7.1 eftir 15.maí 2002.

### **Bókun VI**

Við þessa launakerfisbreytingu skal tryggt að enginn starfsmaður lækki í launum.

### **Bókun VII**

Við röðun slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna í launaflokka skv. grein 1.1.2 er tekið tillit til þeirra krafna sem skilgreindar eru í væntanlegri reglugerð um Brunamálaskólann og réttindi og skyldur slökkviliðsmanna sem og í námsskrá í sjúkraflutningum á Íslandi.

### Bókun VIII

Aðilar eru sammála um að skapa forsendur fyrir 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 IX

Þeir félagsmenn STH sem taka laun skv. samningi þessum og eru í fullu starfi og náð hafa 42 ára lífaldri við gildistöku samningsins skulu að lágmarki raðast í stöðuheiti NB skv grein 1.1.2, enda hafi þeir að lágmarki starfað í fimm ár í slökkviliði

## Fylgiskjal 1

### **Samkomulag milli Launanevndar sveitarfélaga og STH 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

### 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 sviðsstjóra köfunarmála, hér er ekki átt við tilfallandi veikindi en þau skal tilkynna til vakthafandi stöðvarstjóra 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 fyrir en að þeim tíma liðnum. Hvíld þessi er gífurlega mikilvægt öryggisatriði fyrir þá kafara sem framkvæmt hafa köfun og mega þeir ekki undir neinum kringustæðum 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 sviðsstjóra 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. Allur 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 köfunarnámnskeiði 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.

<b>1. KAUP</b> .....	<b>2</b>
1.1. Föst mánaðarlaun.....	2
1.2. Tímavinna .....	5
1.3. Röðun í launaflokka .....	5
1.4. Yfirvinnukaup .....	5
1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag .....	5
1.6. Áhættuálag/sérálag.....	6
1.7. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur .....	6
<b>2. UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Almenn	8
2.2. Dagvinna .....	8
2.3. Yfirvinna .....	9
2.4. Hvíldartími og frídagar.....	9
2.5. Bakvaktir og vetrarfrí.....	12
2.6. Vaktavinna .....	12
2.7. Fastar vaktgreiðslur .....	14
<b>3. NEYSLUHLÉ - FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>15</b>
3.1. Neysluhlé á dagvinnutímabili .....	15
3.2. Neysluhlé í yfirvinnu .....	15
3.3. Vinna í neysluhléum .....	15
3.4. Fæði og mötuneyti .....	15
<b>4. UM ORLOF</b> .....	<b>17</b>
4.1. Lengd orlofs .....	17
4.2. Orlofsfé.....	17
4.3. Orlofsárið .....	17
4.4. Sumarorlofstími.....	17
4.5. Ákvörðun orlofs.....	17

4.6.	Veikindi í orlofi.....	18
4.7.	Frestun orlofs.....	18
4.8.	Áunninn orlofsréttur .....	18
4.9.	Orlofsframlag - orlofsuppbót .....	18
4.10.	Orlofssjóður.....	18
5.	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	19
5.1.	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi.....	19
5.2.	Dagpeningar innanlands .....	19
5.3.	Greiðsluháttur .....	19
5.4.	Akstur til og frá vinnu.....	19
5.5.	Fargjöld erlendis.....	19
5.6.	Dagpeningar á ferðalögum erlendis .....	20
5.7.	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. ....	20
5.8.	Heimflutningur fjarri vinnustað .....	20
6.	<b>TRYGGINGAR</b> .....	21
6.1.	Slystryggingar .....	21
6.2.	Farangurstrygging.....	22
6.3.	Persónulegir munir.....	22
6.4.	Slys á vinnustað .....	22
7.	<b>VERKFÆRI OG VINNUFÖT</b> .....	23
7.1.	Verkfæri .....	23
7.2.	Einkennis- og hlífðarföt .....	23
8.	<b>AFLEYSINGAR</b> .....	24
8.1.	Staðgenglar .....	24
8.2.	Launað staðgengilsstarf .....	24
8.3.	Aðrir staðgenglar.....	24
9.	<b>FRÆDSLUMÁL</b> .....	25
9.1.	Starfsþjálfun á vegum stofnunar.....	25
9.2.	Launalaust leyfi .....	25

9.3	Launað námsleyfi .....	25
10.	SAMSTARFSNEFND .....	27
10.1.	Samstarfsnefnd.....	27
11.	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	28
11.1	Um gildissvið.....	28
12.	RÉTTUR VEGNA FÆÐINGARORLOFS OG FJARVISTA VEGNA VEIKINDA.....	30
12.1	Gildissvið.....	30
12.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	30
12.3.	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	30
12.4.	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	31
12.5.	Starfshæfnisvottorð.....	33
12.6.	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	33
12.7.	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns .....	33
12.8.	Skráning veikindadaga .....	33
12.9.	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	33
12.10.	Veikindi barna yngri en 13 ára .....	34
12.11.	Samráðsnefnd .....	34
12.12.	Ákvæði til bráðabirgða .....	34
13.	UM FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ.....	35
13.1.	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs .....	35
13.2.	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði.....	35
13.3.	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs .....	35
13.4.	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	35
13.5.	Gildistími .....	35
14.	GILDISTÍMI .....	36
14.1.	Gildisstími.....	36
14.2.	Samningsforsendur .....	36
	Bókanir .....	37

<b>Fylgiskjal 1 .....</b>	<b>39</b>
<b>Fylgiskjal 2 .....</b>	<b>40</b>