

# **KJARASAMNINGUR**

**Launanevndar 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. desember 2008 – 31. ágúst 2009**

## EFNISYFIRLIT

<b>1.</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>5</b>
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN.....	5
1.2	LAUNAÐREP OG STARFSALDUR.....	7
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.....	11
1.9	ÁHÆTTUÁLAG/SÉRÁLAG.....	11
<b>2.</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>12</b>
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
<b>3.</b>	<b>NEYSLUHLÉ – FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>20</b>
3.1	NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI.....	20
3.2	NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU.....	20
3.3	VINNA Í NEYSLUHLÉUM.....	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	20
<b>4.</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>22</b>
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
<b>5.</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>24</b>
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
<b>6.</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>27</b>
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	TILKYNNINGASKYLDU UM VINNUSLYS.....	27
6.7	LÆKNISSKOÐUN.....	27
6.8	AÐGANGUR AÐ SUNDSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM.....	28
<b>7.</b>	<b>TRYGGINGAR.....</b>	<b>29</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	29
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	31
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM.....	32
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA.....	32
<b>8.</b>	<b>VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....</b>	<b>33</b>
8.1.	VERKFÆRI.....	33
8.2.	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT.....	33
<b>9.</b>	<b>AFLEYSINGAR.....</b>	<b>34</b>
9.1	STAÐGENGLAR.....	34
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	34
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR.....	34
<b>10.</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL.....</b>	<b>35</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR.....	35
10.2	SÍMENNTUN.....	35
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI.....	36
<b>11.</b>	<b>ÝMIS ATRIÐI.....</b>	<b>37</b>
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	37
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA.....	39
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN.....	39
11.4	FRÁFALL.....	39
11.5	FÉLAGSMÁLEFNI.....	40
<b>12.</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....</b>	<b>40</b>
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 STARFSMANNS.....	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.....	44
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	44
<b>13.</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....</b>	<b>45</b>
13.1	LAUNASEÐILL.....	45
13.2	FÉLAGSGJÖLD.....	45
13.3	ORLOFSSJÓÐUR.....	45
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	45
13.5	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	45
13.6	UM FJÖLSKYLDU- OG STYRKARSJÓÐ.....	46
<b>14.</b>	<b>HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSSTJÓRAR OG SLÖKKVILÐSMENN ....</b>	<b>47</b>
14.1	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSSTJÓRAR.....	47
14.2	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSMENN.....	47
14.3.	ÖNNUR ÁKVÆÐI.....	48

<b>15.</b>	<b>GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>49</b>
<b>15.1</b>	<b>GILDISTÍMI .....</b>	<b>49</b>
<b>16.</b>	<b>BÓKANIR.....</b>	<b>49</b>
	<b>FYLGISKJAL 1 .....</b>	<b>50</b>
	<b>FYLGISKJAL 2 .....</b>	<b>51</b>
	<b>FYLGISKJAL 3 .....</b>	<b>52</b>
	<b>FYLGISKJAL 4 .....</b>	<b>54</b>
	<b>FYLGISKJAL 5 .....</b>	<b>55</b>
	<b>LAUNATÖFLUR .....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>

# 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 samnings þessa. Bil milli launaflokka er 1,5% og bil milli þrepa er 3,7%.

Frá 1. desember 2008 greiðast laun skv. svohljóðandi launatöflu.

	1	2	3	4	5
Lfl.	byrjunarlaun	25 ára	30 ára	35 ára	40 ára
130	169.827	175.360	181.097	187.046	193.216
131	172.070	177.686	183.509	189.548	195.810
132	174.347	180.046	185.957	192.086	198.442
133	176.657	182.443	188.442	194.663	201.115
134	179.003	184.875	190.964	197.279	203.827
135	181.383	187.343	193.524	199.933	206.580
136	183.800	189.849	196.122	202.628	209.374
137	186.252	192.392	198.760	205.363	212.210
138	188.741	194.974	201.437	208.139	215.089
139	191.268	197.594	204.154	210.956	218.010
140	193.832	200.253	206.911	213.816	220.976
141	196.435	202.952	209.711	216.719	223.986
142	199.077	205.692	212.552	219.665	227.042
143	201.759	208.473	215.436	222.656	230.143
144	204.481	211.296	218.363	225.691	233.290
145	207.244	214.161	221.333	228.772	236.485
146	210.048	217.069	224.349	231.899	239.728
147	212.894	220.020	227.410	235.073	243.019
148	215.783	223.016	230.516	238.294	246.360
149	218.715	226.057	233.670	241.564	249.751
150	221.691	229.143	236.870	244.883	253.193
151	224.712	232.276	240.119	248.252	256.686
152	227.779	235.455	243.416	251.671	260.232
153	230.891	238.683	246.763	255.142	263.831
154	234.050	241.958	250.160	258.664	267.484
155	237.256	245.283	253.608	262.240	271.192
156	240.510	248.658	257.107	265.869	274.955
157	243.813	252.083	260.659	269.553	278.775
158	247.166	255.560	264.265	273.291	282.652
159	250.569	259.089	267.924	277.086	286.587
160	254.023	262.671	271.639	280.938	290.582
161	257.529	266.306	275.409	284.848	294.636
162	261.087	269.996	279.235	288.816	298.751
163	264.699	273.742	283.119	292.844	302.928

164	268.365	277.544	287.062	296.932	307.167
165	272.086	281.402	291.063	301.081	311.470
166	275.863	285.319	295.124	305.293	315.838
167	279.696	289.294	299.247	309.568	320.271
168	283.587	293.329	303.431	313.907	324.770
169	287.537	297.424	307.678	318.311	329.337
170	291.545	301.581	311.989	322.781	333.973
171	295.614	305.800	316.364	327.318	338.678
172	299.744	310.083	320.805	331.924	343.454
173	303.935	314.430	325.312	336.598	348.301
174	308.190	318.842	329.888	341.342	353.221
175	312.508	323.320	334.531	346.158	358.215
176	316.891	327.865	339.245	351.046	363.283
177	321.340	332.479	344.029	356.007	368.428
178	325.856	337.161	348.885	361.043	373.650
179	330.439	341.914	353.814	366.154	378.950
180	335.091	346.738	358.817	371.342	384.330
181	339.813	351.635	363.894	376.607	389.791
182	344.606	356.605	369.048	381.952	395.333
183	349.470	361.649	374.279	387.377	400.958
184	354.408	366.770	379.589	392.883	406.668
185	359.419	371.967	384.978	398.472	412.464
186	364.506	377.242	390.449	404.144	418.346
187	369.669	382.596	396.001	409.902	424.317
188	374.910	388.030	401.636	415.746	430.377
189	380.229	393.546	407.356	421.677	436.528
190	385.628	399.145	413.162	427.698	442.772
191	391.108	404.828	419.055	433.809	449.109
192	396.670	410.596	425.037	440.012	455.541
193	402.315	416.450	431.108	446.307	462.070
194	408.046	422.392	437.270	452.698	468.696
195	413.862	428.424	443.524	459.184	475.422
196	419.765	434.545	449.873	465.767	482.249
197	425.757	440.759	456.316	472.449	489.178
198	431.839	447.066	462.856	479.231	496.211
199	438.012	453.468	469.495	486.115	503.350
200	444.278	459.965	476.233	493.102	510.596

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 launaflokkahækkunar 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 neyðarsímsvörun, eða hefur lokið námi í neyðarsímsvörun 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. 150 Varaslökkviliðsstjóri I / Aðstoðarslökkviliðsstjóri I
- Lfl. 160 Varaslökkviliðsstjóri II /Aðstoðarslökkviliðsstjóri II
- Lfl. 170 Varaslökkviliðsstjóri III /Aðstoðarslökkviliðsstjóri III
- Lfl. 162 Slökkviliðsstjóri I
- 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 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.
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 kaup-taxtakerfi.
- 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. launaþrep eða það launaþrep sem viðkomandi starfsmanni er raðað í sé það hærra.
- 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 launaþrep, 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 launaþrep, 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. 1.2.1. 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. 1.2.1 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 samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

1.7.2 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.

1.7.3 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 liggja 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 2009 kr. 25.200,-

- 1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum 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. 12.300 og þrekpróf 2 vegna þeirra sem sinna öðrum störfum á vettvangi kr. 8.800. 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 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 vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

2.1.4 Frí dagar

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.

7. Aðfangadagur eftir kl 12:00

8. Jóladagur.

9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

## 2.2 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 tímenn 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 kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

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

## 2.4 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 Launanevndar 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 vaktafrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта 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 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 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 frávika 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 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 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 oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal 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 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.

2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar / sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir.

## 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 hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 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 sérstöðum 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 viðsejenda.

- 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 vinnuveitanda 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 aðalíbúðarsvæðiðs 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. Fjarvistaruppbót 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 fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.6.2 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 Slökkviliðs- og sjúkraflutningamönnum skal tryggður aðgangur að aðstöðu til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu á almennum opnunartímum. Verði því viðkomið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins, þeim að kostnaðarlausu.

## 7. Tryggingar

### 7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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 árabil, 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 atvinnuslysatriggingar 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 atvinnuslysatriggingar 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 ferðaslysatriggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.11 Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamenn skulu slysatriggðir skv. almennum slysatriggingaskilmálum 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 hljóttast 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 fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur

valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.

- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um 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 samfellt.

### 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 samfellt 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 launaþrep, 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 launalausn 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 endurmenntunarfylltrúa 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 launagreiðsla 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 liggja 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. Við nýráðningar skal gæta að ákvæði um hæfisskilyrði starfsmanna sbr. reglugerð nr. 792/2001, um Brunamálaskólann og réttindi og skyldur slökkviliðsmanna.

- 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 - Yfirvinnuskýlda
- 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 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 Tæknifrjógvun**

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjógvunar 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 tæknifrjógvunina 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 forsvar 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 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.
- 12.1.5 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.

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

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í 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 fyrr næst.

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

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur

vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé, 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 samfelldt 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 samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

## **12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins 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 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktaskrá. 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 Launanevndar 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 stendur 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 félagsskrám 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 frá 1. janúar 2009 er 12,0%. 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. Þetta ákvæði er háð samþykki stjórnar Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga.

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 aðildarfélaga 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 0,75% 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 sammings 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 ráðast 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 / sjúkraflutningamenn**

- 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 vinnuslysartilfellum 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, stígvélum, 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. Hið saman gildir um félagsgjöld.

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. desember 2008 til 31. ágúst 2009. 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 áfangahækkunar 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, 11. desember 2008

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

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

## 16. Bókanir

### Bókun 1

#### Endurhæfingarsjóður

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

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

### Bókun 2

#### Trúnaðarmannaskóli BSRB

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

## **Fylgiskjal 1**

**Samkomulag milli Launanefndar 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.

#### Útkallslíð/svið slökkviliðsmanna:

<b>Nemi</b>	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.
<b>Slökkviliðsmaður F:</b>	Slökkviliðsmaður sem lokið hefur fornámi eða starfað í 6 mánuði.
<b>Slökkviliðsmaður A:</b>	Slökkviliðsmaður sem hefur lokið fullnaðarnámi (atvinnuslökkviliðsmaður eða hlutastarfandi) og/eða starfað sem slökkviliðsmaður í 36 mánuði.
<b>Slökkviliðsmaður AA</b>	Slökkviliðsmaður sem hefur lokið fullnaðarnámi (atvinnuslökkviliðsmaður) og verið starfandi sem slökkviliðsmaður í a.m.k. 10 ár.
<b>Aðstoðarvarðstjóri:</b>	Skipaður eða ráðinn staðgengill yfirmanns.
<b>Varðstjóri:</b>	Skipaður eða ráðinn yfirmaður.
<b>Aðalvarðstjóri:</b>	Skipaður eða ráðinn yfirmaður.
<b>Deildastjóri:</b>	Yfirmaður á útkallssviði.
<b>Aðstoðarslökkviliðsstjóri I / varaslökkviliðsstjóri I:</b>	Starfar í hlutastarfandi slökkviliði.
<b>Slökkviliðsstjóri I:</b>	Starfar í hlutastarfandi slökkviliði.
<b>Aðstoðarslökkviliðsstjóri II / varaslökkviliðsstjóri II</b>	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum en er ekki með starfsmenn á sólahringsvöktum.
<b>Slökkviliðsstjóri II:</b>	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum en er ekki með starfsmenn á sólahringsvöktum.
<b>Aðstoðarslökkviliðsstjóri III / varaslökkviliðsstjóri III</b>	Starfar í slökkviliði sem einnig sinnir sjúkraflutningum og er með starfsmenn á sólahringsvöktum.
<b>Slökkviliðsstjóri III</b>	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.**

**Yfirdvarnaeftirlitsmaður /  
Yfirforvarnafulltrúi**

**Yfirmaður í eldvarnaeftirliti/forvarnadeild.**

**Deildarstjóri**

**yfirmaður í eldvarnaeftirliti/forvarnasviði**

## **Útkallslíð/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.**

## **Útkallslíð/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 liggja 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**