

## Fylgiskjal I: Bókanir

---

### **Bókun 1 vegna starfsmats**

Samningsaðilar eru sammála um starfsreglur starfsmatsnefndar gildi einnig um samning þennan. Störf bókasafns- og upplýsingafræðinga hjá Reykjavíkurborg sem ekki hafa áður verið metin í starfsmati skulu metin eins fljótt og kostur er og eigi síðar en 1. apríl 2006 í samræmi við starfsreglur starfsmatsnefndar. Þegar starfsmatsnefnd fjallar um mál félagsmanna SBU skal fulltrúi félagsins taka sæti í nefndinni við afgreiðslu málsins skv. starfsreglum starfsmatsnefndar.

### **Bókun 2 um endurskoðun á hæfnismati og hæfnislaunum**

Líta ber á innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna skv. gr. 1.3.3. sem fyrsta skref í innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna hjá Reykjavíkurborg og sem tilraunaverkefni. Samningsaðilar stefna að endurskoða ákvæði um hæfnismat á næsta samningstímabili og miða við að því verði lokið fyrir 1. maí 2007.

### **Bókun 3 um fyrsta fund samstarfsnefndar eftir samþykkt kjarasamnings**

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

### **Bókun 4 um launaupplýsingar**

Reykjavíkurborg leggur fram upplýsingar um grunnröðun starfsmanna og viðbótarlaunaflokka viðkomandi stéttarfélags m.v. 1. febrúar og 1. október ár hvert.



## Fylgiskjal II: Launatöflur á samningstíma

Gildir frá 1. janúar 2006

| Þrep | 1          | 2       | 3       | 4       | 5       |
|------|------------|---------|---------|---------|---------|
| Lf.  | <20<br>ára | 20 ára  | 25 ára  | 30 ára  | 35 ára  |
| 140  | 165.794    | 170.767 | 175.890 | 181.167 | 186.602 |
| 141  | 168.281    | 173.329 | 178.529 | 183.885 | 189.401 |
| 142  | 170.805    | 175.929 | 181.207 | 186.643 | 192.242 |
| 143  | 173.367    | 178.568 | 183.925 | 189.443 | 195.126 |
| 144  | 175.967    | 181.246 | 186.684 | 192.284 | 198.053 |
| 145  | 178.607    | 183.965 | 189.484 | 195.169 | 201.024 |
| 146  | 181.286    | 186.725 | 192.326 | 198.096 | 204.039 |
| 147  | 184.005    | 189.525 | 195.211 | 201.068 | 207.100 |
| 148  | 186.765    | 192.368 | 198.139 | 204.084 | 210.206 |
| 149  | 189.567    | 195.254 | 201.111 | 207.145 | 213.359 |
| 150  | 192.410    | 198.183 | 204.128 | 210.252 | 216.560 |
| 151  | 195.296    | 201.155 | 207.190 | 213.406 | 219.808 |
| 152  | 198.226    | 204.173 | 210.298 | 216.607 | 223.105 |
| 153  | 201.199    | 207.235 | 213.452 | 219.856 | 226.452 |
| 154  | 204.217    | 210.344 | 216.654 | 223.154 | 229.848 |
| 155  | 207.281    | 213.499 | 219.904 | 226.501 | 233.296 |
| 156  | 210.390    | 216.701 | 223.202 | 229.899 | 236.796 |
| 157  | 213.546    | 219.952 | 226.551 | 233.347 | 240.347 |
| 158  | 216.749    | 223.251 | 229.949 | 236.847 | 243.953 |
| 159  | 220.000    | 226.600 | 233.398 | 240.400 | 247.612 |
| 160  | 223.300    | 229.999 | 236.899 | 244.006 | 251.326 |
| 161  | 226.650    | 233.449 | 240.452 | 247.666 | 255.096 |
| 162  | 230.049    | 236.951 | 244.059 | 251.381 | 258.922 |
| 163  | 233.500    | 240.505 | 247.720 | 255.152 | 262.806 |
| 164  | 237.003    | 244.113 | 251.436 | 258.979 | 266.748 |
| 165  | 240.558    | 247.774 | 255.207 | 262.864 | 270.750 |
| 166  | 244.166    | 251.491 | 259.036 | 266.807 | 274.811 |
| 167  | 247.828    | 255.263 | 262.921 | 270.809 | 278.933 |
| 168  | 251.546    | 259.092 | 266.865 | 274.871 | 283.117 |
| 169  | 255.319    | 262.979 | 270.868 | 278.994 | 287.364 |
| 170  | 259.149    | 266.923 | 274.931 | 283.179 | 291.674 |
| 171  | 263.036    | 270.927 | 279.055 | 287.427 | 296.049 |
| 172  | 266.982    | 274.991 | 283.241 | 291.738 | 300.490 |

|     |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 173 | 270.986 | 279.116 | 287.489 | 296.114 | 304.997 |
| 174 | 275.051 | 283.303 | 291.802 | 300.556 | 309.572 |
| 175 | 279.177 | 287.552 | 296.179 | 305.064 | 314.216 |
| 176 | 283.365 | 291.865 | 300.621 | 309.640 | 318.929 |
| 177 | 287.615 | 296.243 | 305.131 | 314.285 | 323.713 |
| 178 | 291.929 | 300.687 | 309.708 | 318.999 | 328.569 |
| 179 | 296.308 | 305.197 | 314.353 | 323.784 | 333.497 |
| 180 | 300.753 | 309.775 | 319.069 | 328.641 | 338.500 |
| 181 | 305.264 | 314.422 | 323.855 | 333.570 | 343.577 |
| 182 | 309.843 | 319.138 | 328.712 | 338.574 | 348.731 |
| 183 | 314.491 | 323.925 | 333.643 | 343.652 | 353.962 |
| 184 | 319.208 | 328.784 | 338.648 | 348.807 | 359.271 |
| 185 | 323.996 | 333.716 | 343.727 | 354.039 | 364.660 |
| 186 | 328.856 | 338.722 | 348.883 | 359.350 | 370.130 |
| 187 | 333.789 | 343.803 | 354.117 | 364.740 | 375.682 |
| 188 | 338.796 | 348.960 | 359.428 | 370.211 | 381.318 |
| 189 | 343.878 | 354.194 | 364.820 | 375.764 | 387.037 |
| 190 | 349.036 | 359.507 | 370.292 | 381.401 | 392.843 |
| 191 | 354.271 | 364.900 | 375.847 | 387.122 | 398.736 |
| 192 | 359.585 | 370.373 | 381.484 | 392.929 | 404.717 |
| 193 | 364.979 | 375.929 | 387.206 | 398.823 | 410.787 |
| 194 | 370.454 | 381.568 | 393.015 | 404.805 | 416.949 |
| 195 | 376.011 | 387.291 | 398.910 | 410.877 | 423.203 |
| 196 | 381.651 | 393.100 | 404.893 | 417.040 | 429.551 |
| 197 | 387.376 | 398.997 | 410.967 | 423.296 | 435.995 |
| 198 | 393.186 | 404.982 | 417.131 | 429.645 | 442.535 |
| 199 | 399.084 | 411.057 | 423.388 | 436.090 | 449.173 |

Gildir frá 1. janúar 2007

| Þrep | 1          | 2       | 3       | 4       | 5       |
|------|------------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | <20<br>ára | 20 ára  | 25 ára  | 30 ára  | 35 ára  |
| 140  | 170.767    | 175.890 | 181.167 | 186.602 | 192.200 |
| 141  | 173.329    | 178.529 | 183.885 | 189.401 | 195.083 |
| 142  | 175.929    | 181.207 | 186.643 | 192.242 | 198.010 |
| 143  | 178.568    | 183.925 | 189.443 | 195.126 | 200.980 |
| 144  | 181.246    | 186.684 | 192.284 | 198.053 | 203.994 |
| 145  | 183.965    | 189.484 | 195.169 | 201.024 | 207.054 |
| 146  | 186.725    | 192.326 | 198.096 | 204.039 | 210.160 |
| 147  | 189.525    | 195.211 | 201.068 | 207.100 | 213.313 |
| 148  | 192.368    | 198.139 | 204.084 | 210.206 | 216.512 |
| 149  | 195.254    | 201.111 | 207.145 | 213.359 | 219.760 |
| 150  | 198.183    | 204.128 | 210.252 | 216.560 | 223.056 |
| 151  | 201.155    | 207.190 | 213.406 | 219.808 | 226.402 |
| 152  | 204.173    | 210.298 | 216.607 | 223.105 | 229.798 |
| 153  | 207.235    | 213.452 | 219.856 | 226.452 | 233.245 |
| 154  | 210.344    | 216.654 | 223.154 | 229.848 | 236.744 |
| 155  | 213.499    | 219.904 | 226.501 | 233.296 | 240.295 |
| 156  | 216.701    | 223.202 | 229.899 | 236.796 | 243.899 |
| 157  | 219.952    | 226.551 | 233.347 | 240.347 | 247.558 |
| 158  | 223.251    | 229.949 | 236.847 | 243.953 | 251.271 |
| 159  | 226.600    | 233.398 | 240.400 | 247.612 | 255.040 |
| 160  | 229.999    | 236.899 | 244.006 | 251.326 | 258.866 |
| 161  | 233.449    | 240.452 | 247.666 | 255.096 | 262.749 |
| 162  | 236.951    | 244.059 | 251.381 | 258.922 | 266.690 |
| 163  | 240.505    | 247.720 | 255.152 | 262.806 | 270.691 |
| 164  | 244.113    | 251.436 | 258.979 | 266.748 | 274.751 |
| 165  | 247.774    | 255.207 | 262.864 | 270.750 | 278.872 |
| 166  | 251.491    | 259.036 | 266.807 | 274.811 | 283.055 |
| 167  | 255.263    | 262.921 | 270.809 | 278.933 | 287.301 |
| 168  | 259.092    | 266.865 | 274.871 | 283.117 | 291.611 |
| 169  | 262.979    | 270.868 | 278.994 | 287.364 | 295.985 |
| 170  | 266.923    | 274.931 | 283.179 | 291.674 | 300.424 |
| 171  | 270.927    | 279.055 | 287.427 | 296.049 | 304.931 |
| 172  | 274.991    | 283.241 | 291.738 | 300.490 | 309.505 |
| 173  | 279.116    | 287.489 | 296.114 | 304.997 | 314.147 |
| 174  | 283.303    | 291.802 | 300.556 | 309.572 | 318.860 |
| 175  | 287.552    | 296.179 | 305.064 | 314.216 | 323.642 |
| 176  | 291.865    | 300.621 | 309.640 | 318.929 | 328.497 |
| 177  | 296.243    | 305.131 | 314.285 | 323.713 | 333.425 |

CA  
DB

|     |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 178 | 300.687 | 309.708 | 318.999 | 328.569 | 338.426 |
| 179 | 305.197 | 314.353 | 323.784 | 333.497 | 343.502 |
| 180 | 309.775 | 319.069 | 328.641 | 338.500 | 348.655 |
| 181 | 314.422 | 323.855 | 333.570 | 343.577 | 353.885 |
| 182 | 319.138 | 328.712 | 338.574 | 348.731 | 359.193 |
| 183 | 323.925 | 333.643 | 343.652 | 353.962 | 364.581 |
| 184 | 328.784 | 338.648 | 348.807 | 359.271 | 370.050 |
| 185 | 333.716 | 343.727 | 354.039 | 364.660 | 375.600 |
| 186 | 338.722 | 348.883 | 359.350 | 370.130 | 381.234 |
| 187 | 343.803 | 354.117 | 364.740 | 375.682 | 386.953 |
| 188 | 348.960 | 359.428 | 370.211 | 381.318 | 392.757 |
| 189 | 354.194 | 364.820 | 375.764 | 387.037 | 398.648 |
| 190 | 359.507 | 370.292 | 381.401 | 392.843 | 404.628 |
| 191 | 364.900 | 375.847 | 387.122 | 398.736 | 410.698 |
| 192 | 370.373 | 381.484 | 392.929 | 404.717 | 416.858 |
| 193 | 375.929 | 387.206 | 398.823 | 410.787 | 423.111 |
| 194 | 381.568 | 393.015 | 404.805 | 416.949 | 429.458 |
| 195 | 387.291 | 398.910 | 410.877 | 423.203 | 435.899 |
| 196 | 393.100 | 404.893 | 417.040 | 429.551 | 442.438 |
| 197 | 398.997 | 410.967 | 423.296 | 435.995 | 449.075 |
| 198 | 404.982 | 417.131 | 429.645 | 442.535 | 455.811 |
| 199 | 411.057 | 423.388 | 436.090 | 449.173 | 462.648 |

Gildir frá 1. janúar 2008

| þrep | 1          | 2       | 3       | 4       | 5       |
|------|------------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | <20<br>ára | 20 ára  | 25 ára  | 30 ára  | 35 ára  |
| 140  | 175.037    | 180.288 | 185.696 | 191.267 | 197.005 |
| 141  | 177.662    | 182.992 | 188.482 | 194.136 | 199.960 |
| 142  | 180.327    | 185.737 | 191.309 | 197.048 | 202.960 |
| 143  | 183.032    | 188.523 | 194.179 | 200.004 | 206.004 |
| 144  | 185.778    | 191.351 | 197.091 | 203.004 | 209.094 |
| 145  | 188.564    | 194.221 | 200.048 | 206.049 | 212.231 |
| 146  | 191.393    | 197.134 | 203.048 | 209.140 | 215.414 |
| 147  | 194.264    | 200.091 | 206.094 | 212.277 | 218.645 |
| 148  | 197.177    | 203.093 | 209.186 | 215.461 | 221.925 |
| 149  | 200.135    | 206.139 | 212.323 | 218.693 | 225.254 |
| 150  | 203.137    | 209.231 | 215.508 | 221.973 | 228.633 |
| 151  | 206.184    | 212.370 | 218.741 | 225.303 | 232.062 |
| 152  | 209.277    | 215.555 | 222.022 | 228.683 | 235.543 |
| 153  | 212.416    | 218.789 | 225.352 | 232.113 | 239.076 |
| 154  | 215.602    | 222.070 | 228.733 | 235.595 | 242.662 |
| 155  | 218.836    | 225.402 | 232.164 | 239.128 | 246.302 |
| 156  | 222.119    | 228.783 | 235.646 | 242.715 | 249.997 |
| 157  | 225.451    | 232.214 | 239.181 | 246.356 | 253.747 |
| 158  | 228.833    | 235.698 | 242.768 | 250.051 | 257.553 |
| 159  | 232.265    | 239.233 | 246.410 | 253.802 | 261.416 |
| 160  | 235.749    | 242.821 | 250.106 | 257.609 | 265.338 |
| 161  | 239.285    | 246.464 | 253.858 | 261.473 | 269.318 |
| 162  | 242.875    | 250.161 | 257.666 | 265.396 | 273.357 |
| 163  | 246.518    | 253.913 | 261.531 | 269.376 | 277.458 |
| 164  | 250.215    | 257.722 | 265.454 | 273.417 | 281.620 |
| 165  | 253.969    | 261.588 | 269.435 | 277.518 | 285.844 |
| 166  | 257.778    | 265.511 | 273.477 | 281.681 | 290.132 |
| 167  | 261.645    | 269.494 | 277.579 | 285.906 | 294.484 |
| 168  | 265.569    | 273.537 | 281.743 | 290.195 | 298.901 |
| 169  | 269.553    | 277.640 | 285.969 | 294.548 | 303.384 |
| 170  | 273.596    | 281.804 | 290.258 | 298.966 | 307.935 |
| 171  | 277.700    | 286.031 | 294.612 | 303.451 | 312.554 |
| 172  | 281.866    | 290.322 | 299.031 | 308.002 | 317.242 |
| 173  | 286.094    | 294.677 | 303.517 | 312.622 | 322.001 |
| 174  | 290.385    | 299.097 | 308.070 | 317.312 | 326.831 |
| 175  | 294.741    | 303.583 | 312.691 | 322.071 | 331.734 |
| 176  | 299.162    | 308.137 | 317.381 | 326.902 | 336.710 |
| 177  | 303.650    | 312.759 | 322.142 | 331.806 | 341.760 |

|     |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 178 | 308.204 | 317.450 | 326.974 | 336.783 | 346.887 |
| 179 | 312.827 | 322.212 | 331.878 | 341.835 | 352.090 |
| 180 | 317.520 | 327.045 | 336.857 | 346.962 | 357.371 |
| 181 | 322.283 | 331.951 | 341.910 | 352.167 | 362.732 |
| 182 | 327.117 | 336.930 | 347.038 | 357.449 | 368.173 |
| 183 | 332.024 | 341.984 | 352.244 | 362.811 | 373.695 |
| 184 | 337.004 | 347.114 | 357.527 | 368.253 | 379.301 |
| 185 | 342.059 | 352.321 | 362.890 | 373.777 | 384.990 |
| 186 | 347.190 | 357.605 | 368.334 | 379.384 | 390.765 |
| 187 | 352.398 | 362.970 | 373.859 | 385.074 | 396.627 |
| 188 | 357.684 | 368.414 | 379.467 | 390.851 | 402.576 |
| 189 | 363.049 | 373.940 | 385.159 | 396.713 | 408.615 |
| 190 | 368.495 | 379.549 | 390.936 | 402.664 | 414.744 |
| 191 | 374.022 | 385.243 | 396.800 | 408.704 | 420.965 |
| 192 | 379.632 | 391.021 | 402.752 | 414.835 | 427.280 |
| 193 | 385.327 | 396.887 | 408.793 | 421.057 | 433.689 |
| 194 | 391.107 | 402.840 | 414.925 | 427.373 | 440.194 |
| 195 | 396.973 | 408.883 | 421.149 | 433.783 | 446.797 |
| 196 | 402.928 | 415.016 | 427.466 | 440.290 | 453.499 |
| 197 | 408.972 | 421.241 | 433.878 | 446.895 | 460.301 |
| 198 | 415.106 | 427.560 | 440.386 | 453.598 | 467.206 |
| 199 | 421.333 | 433.973 | 446.992 | 460.402 | 474.214 |

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

---

1. Ávinnsla miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári
  - 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
  - 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
  - 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.
2. Taka frísins miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
  - 2.1 Veikindi við töku frís. Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
3. Framlenging töku. Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
  - 3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
  - 3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.
4. Fyrning fría. Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 3 hér á undan.
5. Starfslok. Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.
6. Yfirlit. Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.



## Fylgiskjal IV: Vinnutímasamningur

---

**Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma  
milli  
fjármálaráðherra, f. h. rikissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga  
og**

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

### 1. gr.

#### Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

### 2. gr.

#### Skilgreiningar

##### 2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

##### 2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

##### 2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

##### 2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

### **2.5 Vaktavinna**

Vinna sem skipt er niður á mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

### **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

## **3. gr.**

### **Daglegur hvíldartími**

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verðipví við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

## **4.gr.**

### **Hlé**

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

## **5. gr.**

### **Vikulegur hvíldartími**

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

## **6. gr.**

### **Vikulegur hámarksvinnutími**

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

## **7. gr.**

### **Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

## **8. gr.**

### **Lengd næturvinnutíma**

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.


Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

**Yfirlýsing frá Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga með  
kjarasamningi við Reykjavíkurborg, undirrituðum 29. desember  
2005.**

Stéttarfélagið lítur á þátttöku í launamyndunarkerfinu öllu, sem tilraunaverkefni þennan samningstíma og áskylur sér allan rétt til að endurskoða þátttöku sína í kerfinu að samningstíma loknum.

Samninganefnd Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga lýsir þungum áhyggjum af viljaleysi Reykjavíkurborgar til að meta viðbótarmenntun og fagreynslu félagsmanna stéttarfélagsins og þeim áhrifum sem það kann að hafa á möguleika stofnana borgarinnar til að ráða til sín vel menntað og reynslumikið starfsfólk.

Samninganefnd stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga.

  
Gunnar Ólafur Karad  
Tunga Rein Ólafsdóttir

## 9. gr.

### Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf, sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

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

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

## 10. gr.

### Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

## 11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

## 12. gr.

### Vinumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

## 13. gr.

### Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvandandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.  
Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.  
Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

BB5

- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

#### 14. gr.

##### Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

#### 15. gr.

##### Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

#### 16. gr.

##### Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

#### 17. gr.

##### Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er. Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Launanefndar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

**Bókanir**  
**vegna samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma**  
**milli**  
**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga**  
**og**  
**Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis**  
**og bæja og Kennarasambands Íslands:**

**Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.**

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

**Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma**

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

## Fylgiskjal V: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga

### **Samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn**

#### 1. gr.

##### **Skrifleg staðfesting ráðningar**

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann eða ráðning staðfest skriflega. Skal það gert áður en starfsmaður hefur störf, nema þegar sérstakar hlutlægar ástæður hamla, svo sem þegar stórir hópar taka til starfa með litlum fyrirvara, vegna sumarvinnu, átaksverkefna og þess háttar. Í slíkum tilvikum hefur Reykjavíkurborg þriggja vikna frest til að fullnægja þessari skyldu. Láti starfsmaður af störfum áður en þriggja vikna frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, stjórnisýslufyrirmælum, lögumtættum samþykktum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti áður en þær koma til framkvæmda.

#### 2. gr.

##### **Upplýsingaskylda vinnuveitanda**

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:  
Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.  
Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlístun eða lýsing á starfinu.
4. Upphafsdagur ráðningar.
5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.
7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.
9. Greiðslutímabil launa.
10. Orlofsréttur.
11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum.
13. Lífeyrissjóður.
14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

*Chis  
2005*

Upplýsingar samkvæmt 9. - 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnisýslufyrirmælum, lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum.

### 3. gr.

#### **Störf erlendis**

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

### 4. gr.

#### **Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar**

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin

### 5. gr.

#### **Gildistaka**

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands  
bæja

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og