**Samkomulag / Tilkynning**

**Stytting vinnutíma 1. febrúar 2024**

Þann 1. febrúar 2024 styttist vinnutími iðnaðarmanna í 36 klst. virkar vinnustundir á viku m.v. fullt starf.

Ef vinnutími starfsmanns, m.v. umsamið starfshlutfall, er þegar styttri en kveðið er á um í kjarasamningi m.v. 1.2.2024 styttist hann ekki frekar.

Virkur vinnutími í dag er [36 klst. og 15 mín. á viku] / [37 klst.] á viku.

Að höfðu samráði við fulltrúa starfsmanna kemur stytting vinnutíma þannig til framkvæmda:

*(velja leið, eftir atvikum mismunandi milli deilda / sviða. Gæta þarf sérstaklega að frávikum, t.d. ef um er að ræða starfsmenn í hlutastarfi á tímakaupi)*

---

Leið 1 (x mín. á dag)

Hver vinnudagur styttist um [3/12] mínútur m.v. fullt starf og verður virkur vinnutími á dag því 7 klst. og 12 mínútur. *Lýsa nánar hér hver viðvera sé og hvenær neysluhlé séu tekin.*

Leið 2 (x mín. á viku í lok dags)

Vinnuvikan styttist um [15/60] mínútur m.v. fullt starf. Unnið verður til kl. X á Ydögum í stað kl. X *(allir starfsmenn á föstudögum / mismunandi dagar hjá starfsmönnum eða einhver önnur útgáfa)*.

Starfsmaður getur einnig með samþykki yfirmanns fengið að sinna persónulegum erindum í vinnutíma sem svarar til vinnutímastyttingar.

Leið 3 ([15/60] mín. persónulegur tími á viku)

Starfsmanni er heimilt í samráði við yfirmann að ráðstafa x mín. á viku m.v. fullt starf til að sinna persónulegum erindum. Hafi persónulegur tími ekki verið tekinn innan vikunnar lýkur vinnu á föstudögum x mínútum fyrr en ella.

Heimilt er með samþykki yfirmanns að færa persónulegan tíma yfir til næstu viku. Ekki er þó heimilt að færa meira en x mín. milli vikna og fellur ónýttur tími umfram það niður.

Ef starfsmenn sjá um tímaskráningar: Starfsmaður skráir tekna vinnutímastyttingu í tímaskráningarkerfið sem „xxx“.

Leið 4 (mánaðarleg stytting – einn dagur styttur)

Vinnuskil innan almanaksmánaðar (eða launatímabils), m.v. fullt starf í mánuðinum, styttast um [56,25 mín.] (ef virkur vinnutími var 36,25 á viku) / 3 klst. og 45 mín. (ef virkur vinnutími var 37 klst. á viku)] *(tilgreina nánar fyrirkomulag, t.d. hvernig fyrirtækið muni raða starfsmönnum niður á frídaga og hvort/hvernig skuli skrá það).*

Leið 5 (mánaðarleg stytting – sveigjanleg)

Vinnuskil innan almanaksmánaðar (eða launatímabils), m.v. fullt starf í mánuðinum, styttast um 3 klst. Starfsmanni er heimilt í samráði við yfirmann að ráðstafa vinnutímastyttingu til að sinna persónulegum erindum. Vinnutímastytting verður ekki flutt milli mánaða / launatímabila og fellur ónýttur tími niður.

Leið 6 (uppsöfnun innan almanaksárs)

Uppsöfnun vinnutímastyttingar innan almanaksárs miðast við [3/12] mín. fyrir hvern vinnudag í dagvinnu m.v. fullt starf. Frídagar, veikindadagar, orlof og aðrir fjarvistardagar skapa ekki rétt til uppsöfnunar. Sama á við um vinnudaga sem eftir atvikum eru greiddir á eftirvinnu- eða yfirvinnukaupi.

*(tilgreina nánar fyrirkomulag, utanumhalds og aðgengi starfsmanna að stöðu „inneignar“)*

Starfsmanni er í samráði við yfirmann heimilt að ráðstafa uppsafnaði vinnutímastyttingu til að sinna persónulegum erindum, enda hafi tímasetning ekki áhrif á skil verkefna. Samþykki yfirmanns þarf fyrir fjarveru umfram 1½ klst.

Það er á ábyrgð starfsmanns að ljúka úttekt vinnutímastyttingar fyrir lok almanaksárs. Starfsmanni er heimilt með skriflegu samþykki yfirmanns, ef sérstaklega stendur á, að færa ótekna vinnutímastyttingu yfir áramót en þá skal úttekt vera lokið eigi síðar en í lok febrúar. Ónýtt vinnutímastytting fellur niður.

----

Fyrir starfsmenn í hlutastarfi er vinnutímastytting hlutfallsleg m.v. starfshlutfall.

**Grundvöllur vinnutímastyttingar**

Markmið kjarasamninga er að stytta vikulega vinnuskyldu. Starfsmaður getur því ekki einhliða ákveðið að færa vinnutímastyttingu milli vikna, mánaða eða ársfjórðunga. Óska verður eftir skriflegu samþykki yfirmanns til að færa ónýtta vinnutímastyttingu milli tímabila.

Komi til uppsagnar ráðningarsamnings kemur ónýtt vinnutímastytting til úttektar á uppsagnartíma, einnig í þeim tilvikum sem vinnuframlag er afþakkað.

Atvinnurekanda er skv. kjarasamningi heimilt að tilkynna starfsmönnum með a.m.k. mánaðar fyrirvara um breytt fyrirkomulag vinnutímastyttingar.

15. janúar 2024

Nafn stjórnanda og heiti fyrirtækis