

**Kjarasamningur
milli
VM félags vélstjóra og málmtæknimanna, vegna
vélfraeðinga,
og
Orkuveitu Reykjavíkur
(OR)**

Gildistími 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022.

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir til 1. nóvember 2022

tekinn saman af

VM – Félagi vélstjóra og málmþæknimanna

Kjarasamningstexti þessi er unnin fyrir VM og byggir á heildartexta kjarasamnings milli VM - Félag vélstjóra og málmþæknimanna og Orkuveitu Reykjavíkur (OR). Gildistími frá 1. maí 2008 til 31. desember 2010. Undirritaður 4. júní 2008.

Með eftirfarandi breytingum:

KJARASAMNINGUR milli VM félags vélstjóra og málmþæknimanna og Orkuveitu Reykjavíkur. Gildistími 22. júní 2011 til 31. janúar 2014. Undirritaður 6. júní 2011.

KJARASAMNINGUR VM félags vélstjóra og málmþæknimanna, vegna vélfræðinga, og Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis. Gildistími 1. maí 2015 og til 31. desember 2018. Undirritaður 2. nóvember 2015.

KJARASAMNINGUR milli VM, vegna vélfræðinga og Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis. Gildistími 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022. Undirritaður 3. desember 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

EFNISYFIRLIT	3
SAMNINGSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR	6
Samningssvið	6
Forgangsréttur	6
1 KAUP	7
1.1 Mánaðarlaun	7
1.2 Launaþrep	7
1.3 Röðun í launaflokka	7
1.4 Dagvinnutímakaup	7
1.5 Yfirvinnukaup	7
1.6 Álagsgreiðslur	7
1.7 Desemberuppbót	8
1.8 Launabreytingar	9
1.9 Launataxtar nær greiddu kaupi	9
1.10 Frávik frá nýjum launatöxtum	9
2 VINNUTÍMI	10
2.1 Almenn um 40 stunda vinnuviku	10
2.2 Frídagar	10
2.3 Dagvinna	11
2.4 Yfirvinna	11
2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu	11
2.6 Yfirvinna í hlutastarfi	11
2.7 Útköll	12
2.8 Hvíldartími	12
2.9 Frítökuréttur	13
2.10 Bakvaktir	14
2.11 Vaktavinna	16
2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi	17
2.13 Frí í stað yfirvinnu	17
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR	18
3.1 Matartími	18
3.2 Kaffitímar	18
3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu	18
3.4 Vinna í matar- og kaffitíma	18
3.5 Fæði og mötuneyti	18
4 ORLOF	19
4.1 Lágmarksorlof	19
4.2 Vetrarorlof	19
4.3 Orlofsfé	19
4.4 Orlofsárið	19
4.5 Sumarorlofstímabil	19
4.6 Orlof utan sumarorlofstíma	19
4.7 Orlofsuppbót	19
4.8 Veikindi eða slys í orlofi	20
5 FERÐIR OG GISTING	21
5.1 Akstur til og frá vinnu	21
5.2 Ferðakostnaður	21
5.3 Heimflutningur fjarri vinnustað	21
5.4 Ólaunaðir frídagar á ferðum	21
6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	22
6.1 Um öryggismál	22

6.2	Um vinnuföt.....	22
6.3	Um verkfæri.....	22
6.4	Aðbúnaður á vinnustað.....	22
6.5	Hjúkrunargögn.....	22
6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys.....	22
6.7	Persónulegir munir.....	22
7	DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR.....	23
8	GREIÐSLA LAUNA.....	25
8.1	Útborgun launa.....	25
9	AFLEYSINGAR.....	26
9.1	Afleysingar.....	26
10	FRÆÐSLUMÁL.....	27
10.1	Námskeið.....	27
11	SAMSTARFSNEFND.....	28
11.1	Samstarfsnefnd.....	28
12	RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI.....	29
12.1	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	29
13	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	30
13.1	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	30
14	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	34
14.1	Ráðningarsamningur.....	34
14.2	Fyrirvaralaus uppsögn.....	34
14.3	Uppsagnarfrestur.....	34
14.4	Starfslok.....	34
14.5	Óheimilar fjarvistir.....	34
14.6	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	34
14.7	Tímabundnar ráðningar.....	35
14.8	Hlutastörf.....	35
14.9	Um framkvæmd uppsagna.....	35
15	TRÚNAÐARMENN OG VINNUSTAÐAFUNDIR.....	37
15.1	Kosning trúnaðarmanna.....	37
15.2	Um störf trúnaðarmanna.....	37
15.3	Vinnustaðafundir.....	37
15.4	Trúnaðarmannanámskeið.....	37
15.5	Réttarstaða trúnaðarmanna.....	37
16	IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	38
16.1	Lífeyrissjóðsiðgjöld.....	38
16.2	Orlofsheimilaskjöldgjöld.....	38
16.3	Styrktarsjóður.....	38
16.4	Starfsmenntasjóður.....	38
16.5	Endurhæfingarsjóður.....	38
16.6	Félagsgjöld.....	38
17	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR.....	39
17.1	Gildistími.....	39
17.2	Samningsforsendur.....	39
	BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI 2019.....	40
	BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI 2015.....	41
	YFIRLÝSING MEÐ KJARASAMNINGI 2011.....	43

ELDRI BÓKANIR	44
FYLGISKJAL 1 TAXTATÖFLUR	45
Taxtalaun 1.apríl 2019.....	45
Taxtalaun 1.apríl 2020.....	46
Taxtalaun 1. nóvember 2020.....	47
Taxtalaun 1.janúar 2021.....	48
Taxtalaun 1.janúar 2022.....	49
ELDRI FYLGISKJÖL	50

Samningssvið og forgangsréttur

Samningssvið

Samningur þessi tekur til vélfræðinga sem eru fullgildir félagar í VM og starfa hjá OR.

Forgangsréttur

Fullgildir félagar VM sem hafa iðnréttindi skulu hafa forgangsrétt við ráðningar í starfsgrein sinni. Forgangurinn gildir þó ekki gagnvart þeim starfsmönnum sem hafa fagréttindi í viðkomandi starfsgrein og starfa skv. kjarasamningi stéttarfélags í þeirri grein.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflum sem tilgreindar eru á fylgiskjali 1. Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu í samræmi við launatöflur sem fylgja samningi þessum og teljast hluti hans.
- 1.1.2 Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21,67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.
- 1.1.3 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins starfsmanns. Starfsmaður, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns. Ofangreint gildir jafnt um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

1.2 Launaþrep

Launaþrep miðast við lífaldur.

Laun starfsmanna hækka m.v. 25 ára aldur, 27 ára aldur, 30 ára aldur, 35 ára aldur, 40 ára aldur og 45 ára aldur. Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

Þrátt fyrir ofangreint skulu launaþrep miðast við starfsaldur (starfstíma) hjá OR, samkvæmt svofelldum viðmiðum:

- Starfsmaður, sem starfað hefur sem vélfræðingur hjá OR í 5 ár, skal taka laun eftir 6. launaþrepi. Skulu breytingar öðlast gildi um næstu mánaðarmót eftir að starfsaldri hefur verið náð.
- Starfsmaður, sem starfað hefur sem vélfræðingur hjá OR í 7 ár, skal taka laun eftir 7. launaþrepi. Skulu breytingar öðlast gildi um næstu mánaðarmót eftir að starfsaldri hefur verið náð.

1.3 Röðun í launaflokka

Almennir vélfræðingar151

Vélfræðingar kerfisstjórn152

Ef krafist er viðbótarmenntunar skal semja sérstaklega um laun viðkomandi starfsmanns.

1.4 Dagvinnutímakaup

Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af mánaðarlaunum (skv. taxtatöflu) starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

1.6 Álagsgreiðslur

- 1.6.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4. Álagsgreiðsla skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.3., með eftirtöldum hætti:

55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
55,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

1.6.3

Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettir á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrr en að bakvakt lokinni.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1., með eftirtöldum hætti:

35,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
35,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
35,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

Greiðslur samkvæmt 1.5.2. og 1.5.3., sem tilgreindar eru hér að framan, eiga einungis við um þá starfsmenn sem ganga slíkar bakvaktir og starfa á breyttu bakvaktarfyrirkomulagi, þ.e. samkvæmt kafla 2.10., frá 1. desember 2015 að telja. Þeir starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, samkvæmt ákvæðum kjarasamnings þessa, skulu fá launagreiðslur eins og mælt er fyrir um í kaflanum „Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.“

1.7 Desemberuppbót

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.7.1 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019 kr. 105.900

Á árinu 2020 kr. 108.600

Á árinu 2021 kr. 111.300

Á árinu 2022 kr. 114.000

1.8 Launabreytingar

Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu í samræmi við launatöflur sem fylgja samningi þessum og teljast hluti hans.

1.8.1 Launaþróunartrygging við gildistöku

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá OR 1. október 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. október 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

1.8.2 Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

1.8.3 Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

1.9 Launataxtar nær greiddu kaupi

1.9.1 Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar færðir nær greiddu kaupi og er það gert í þremuráföngum. Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings lækka á móti hærri kauptöxtum en launabreytingar skulu í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launabreytingum skv. gr. 1.8. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

1.10 Frávik frá nýjum launatöxtum

1.10.1 Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna OR það skriflega eigi síðar en 20. júlí 2008. Kemur þá hækkun skv. gr. 1.8 á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti. Gildir sú afstaða einnig um launabreytingar 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

2 Vinnutími

2.1 Almenn um 40 stunda vinnuviku

Í upphafi árs 2020 mun OR hefja viðræður við starfsmenn um skipulag vinnutíma, neysluhléa og styttingu vinnutímavinnutíma í 36 virkar vinnustundir á viku frá og með 1. apríl 2020 án skerðingar mánaðarlauna fyrir dagvinnu. Um form viðræðna, markmið, styttingu vinnutíma og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamninga VM / RSÍ / Samiðnar og SA.

Í viðræðum verða m.a. gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Náist ekki samkomulag um breytingar á skipulagi vinnutíma mun virkur vinnutími starfsmanna stytta 1. janúar 2021 í 36 klst. og 15 mín. Virkur vinnutími á dag verður 7 klst. og 15 mín. nema samkomulag verði um annað.

Við gildistöku vinnutímastyttingar breytist deilitala dagvinnutímakaups til samræmis, verður 156 m.v. 36 klst. vinnuviku eða 157 m.v. 36,25 klst. vinnuviku. Breytingin felur í sér að greiðslur fyrir kaffitíma skv. kjarasamningi færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma, sbr. nánar skýringar í aðalkjarasamningi SA og VM / RSÍ / Samiðnar.

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svarar kaffitímum skv. samningum.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og OR og með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann skráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

2.2 Frídagar

2.2.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

Nýársdagur	Hvítasunnudagur
Skírdagur	Annar í hvítasunnu
Föstudagurinn langi	17. júní
Laugardagur fyrir páska	Frídagur verslunarmanna
Páskadagur	Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Annar í páskum	Jóladagur
Sumardagurinn fyrsti	Annar í jólum
1. maí	Gamlársdagur eftir kl. 12:00
Uppstigningardagur	

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

Nýársdagur	17. júní
Föstudagurinn langi	Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Páskadagur	Jóladagur
Hvítasunnudagur	Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2.4 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á

nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

2.3 Dagvinna

- 2.3.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.3.2 Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.
- 2.3.3 OR er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.3.4 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.3.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.3.3 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í 2.3.1.

2.4 Yfirvinna

- 2.4.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma starfsmanns eða vakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

<i>Þegar unnin er 8 stunda vinnudagur hefst yfirvinna þegar lokið er umsaminni dagvinnu þ.e. 7 klst. og 25 mín. virkum vinnutíma á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 17:00.</i>
--

Öll vinna sem unnin er á frídögum skv. greinum 2.2, greiðist sem yfirvinna skv. greinum 1.5.1 eða 1.5.2 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.3.4.

- 2.4.2 Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum dag hvern hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu meira en sem nemur tveimur klst. eftir að hefðbundinni dagvinnu lýkur og ekki eftir kl. 18:00.

Þetta á þó ekki við þar sem viðhaft er annað fyrirkomulag um launaskerðingu vegna mætinga, eða þegar starfsmaður kemur of seint af óviðráðanlegum ástæðum að mati beggja aðila.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.“

2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu

Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu sem kostur er.

Aðilar eru sammála um að vinna falli niður, eftir því sem frekast verður við komið, aðfaranætur frí- og helgidaga, þar með taldir laugar- og sunnudagar.

2.6 Yfirvinna í hlutastarfi

- 2.6.1 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 0 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 1.5.1 og 1.5.2.
- 2.6.2 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

- 2.6.3 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.

2.7 Útköll

- 2.7.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.7.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.2.1 og gr. 2.2.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.7.3 Grein 2.7.2 tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 2.7.1.

2.8 Hvíldartími

- 2.8.1 Gildissvið o. fl. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og 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 11. 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.

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

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 hefist 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 merkta vinnudag.

- 2.8.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

- 2.8.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda

vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávík þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

- 2.8.3.2 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 almannahæill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.8.3.3 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 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 hvíld, sé þess nokkur kostur.
- 2.8.4 Vikulegur hvíldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má vinnuveitandi með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.9 Frítökuréttur

- 2.9.1 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.
- 2.9.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oft en innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.9.3 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 grein 2.8.2), 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.

Yfirlýsing af hálfu vinnuveitanda (force majeure): 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. 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.

- 2.9.4 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.9.5 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.
- 2.9.6 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.
- 2.9.7 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrir ekki.
- 2.9.8 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framan-greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.10 Bakvaktir

- 2.10.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Bakvaktir eru tvenns konar, annars vegar þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili og hins vegar þar sem starfsmaður skal samkvæmt ákvörðun OR vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni nema hann þurfi að sinna útkalli. Um greiðslur fyrir bakvaktir sjá ákvæði greina 1.5.2. annars vegar og 1.5.3. hins vegar Starfsmaður sem starfar á bakvöktum nýtur greiðslu bakvaktarálags annað hvort samkvæmt gr. 1.5.2. eða gr. 1.5.3.
- 2.10.2 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.10.3 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 2.10.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.10.4 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.
- 2.10.5 Sé starfsmanni, sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.
- 2.10.6 Starfsmaður á bakvakt, sem sinnir á bakvaktartíma föstum og reglubundnum skyldum, á rétt á viðbótarlaunum fyrir. Undir fastar og reglubundnar skyldur á bakvakt falla verkefni sem skipulögð eru fyrirfram af OR og starfsmanni ber ávallt að sinna á bakvöktum. Það er forsenda fyrir greiðslu viðbótarlauna að um sé að ræða sérstakt vinnuframlag úr hendi starfsmanns umfram það að vera skráður á bakvakt. Þá er það skilyrði fyrir greiðslu viðbótarlauna að áður hafi verið gerður skriflegur samningur um slíkar skyldur sem og fjárhæð eða viðmið viðbótarlauna sem greiða skal.

Ákvæði þessarar greinar á ekki við um þá starfsmenn sem njóta fastra mánaðarlauna fyrir allt vinnuframlag sitt í þágu fyrirtækisins.

Skýring með ákvæði:

Í ákvæði þessu felst að starfsmaður sem sinnir föstum og reglubundnum skyldum á bakvakt skal eiga rétt til viðbótarlauna umfram þau laun sem greidd eru fyrir bakvaktina sem slíka. Þannig er það forsenda fyrir greiðslu viðbótarlauna að um sé að ræða verkefni sem eru

skipulögð fyrirfram og falla til á öllum bakvöktum starfsmanns. Verkefni þarf að skilgreina sérstaklega og þau þurfa að fela í sér beint vinnuframlag á bakvaktinni, eins og t.d. eftirlit þar sem starfsmaður þarf að skrá sig sérstaklega inn í kerfi fyrirtækisins til að uppfylla skyldur sínar. Þá er það skilyrði greiðslu viðbótarlauna að fyrir liggi skriflegur samningur um skyldur starfsmanns og þær greiðslur sem hann skal njóta fyrir. Að jafnaði verður við það miðað í þeim tilvikum, sem slíkir samningar verða gerðir, að greiðsla fyrir vinnuframlag á bakvakt taki mið af umfangi og nemi að jafnaði fjárhæð sem samsvarar einni yfirvinnustund á hverri bakvakt nema krafa sé gerð um vinnuframlag umfram eina klukkustund. Kemur sú greiðsla til viðbótar við greiðslu bakvaktarálags fyrir allar stundir sem bakvakt stóð. Ákvæði þetta breytir að öðru leyti ekki ríkjandi framkvæmd eins og t.d. þegar um útköll er að ræða.

Ákvæðið nær ekki til starfsmanna sem njóta fastra mánaðarlauna fyrir allt vinnuframlag sitt í þágu fyrirtækisins. Telst endurgjald vegna fastra og reglubundinna skyldna á bakvakt, sem um ræðir í framangreindu ákvæði kjarasamnings, vera innifalið í launagreiðslum til þeirra.

Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.

Þeir starfsmenn, sem falla undir kjarasamning þennan og eru í starfi þann 1. desember 2015 og starfa á bakvöktum, skulu eiga val um að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, kjósi þeir svo. Í framangreindu felst að hlutaðeigandi starfsmenn halda áfram að ávinna sér rétt til bakvaktarorlofs í samræmi við þá framkvæmd sem verið hefur fyrir gildistöku kjarasamnings þessa. Starfsmaður, sem kys að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi skal tilkynna slíka ákvörðun til OR eigi síðar en þann 30. nóvember 2015. Kjósi starfsmaður hins vegar að starfa á breyttu fyrirkomulagi skal slík ákvörðun vera endanleg og er starfsmanni þá ekki heimilt eftir það að flytja sig aftur yfir á hið eldra fyrirkomulag. Eftirfarandi ákvæði gilda um þá starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi bakvakta. Samsvarandi ákvæði, sem tilgreind eru hér að framan í kjarasamningi, undir liðnum „Breytingar á ákvæðum kjarasamnings“, 1. og 2. tölul. eiga ekki við um sömu starfsmenn.

- gr. 1.6.2. Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3. með eftirtöldum hætti:

45,00% kl. 00:00-08:00 mánudaga
33,33% kl. 00:00-08:00 þriðjudaga – 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 laugardaga., sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

- gr. 1.6.3. Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettir á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrr en að bakvakt lokinni.

Greiðsla fyrir bakvaktir, þar sem skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1., með eftirtöldum hætti:

25,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
25,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
25,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

2.11 Vaktavinna

- 2.11.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils. Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 til 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.11.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 2.11.3 Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.11.4 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku
- 2.11.5 Falli frídagur vaktavinnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 2.11.6 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.11.7. 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 vaktaálagi skv. gr. 1.6.1., sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. des. næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. jan. til og með 31. des. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. sept. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.
- 2.11.7 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.11.6, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta; Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 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. eða með öðrum frídegi. Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.11.8 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 starfans 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.
- 2.11.9 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni.

Skulu þá þeir matar- og kaffítímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi

2.12.1 Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 2.11.2.

2.12.2 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska þess er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.13 Frí í stað yfirvinnu

2.13.1 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Matartími

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi OR og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.2 Kaffitímar

- 3.2.1 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.2.2 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu

- 3.3.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klukkustund kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 02:00 - 03:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 á frídögum samkvæmt grein 2.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.3.2 Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.
- 3.3.3 Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.4 Vinna í matar- og kaffitíma

- 3.4.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.4.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.5 Fæði og mötuneyti

- 3.5.1 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 hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af OR.

4 Orlof

4.1 Lágmarksorlof

4.1.1 Lágmarksorlof starfsmanna skal vera 24 virkir dagar, þ.e. 192 vinnuskyldustundir, miðað við fullt ársstarf.

4.2 Vetrarorlof

4.2.1 Eftir 1 árs starf hjá OR á starfsmaður hjá OR rétt á 3ja daga vetrarorlofi.

4.2.2 Eftir 3 ára starf á starfsmaður rétt á 6 daga vetrarorlofi.

4.2.3 Vetrarorlof tekur ekki lengingu með sama hætti og orlof skv. gr. 4.6.

4.2.4 Starfstíma skv.ofangreindu skal meta með hliðsjón af eftirfarandi: Hætti starfsmaður heldur hann áunnum réttindum, hefji hann starf á ný, sem hér segir: Að fullu hefji hann aftur störf innan eins árs frá starfslokum, innan 3ja ára eftir 3ja mánaða starf, innan 5 ára eftir 6 mánaða starf og ef um lengri fjarverur er að ræða eftir 12 mánaða starf.

OR er heimilt, óski starfsmaður þess, að veita vetrarorlof á sumarorlofstímabili.

4.3 Orlofsfé

4.3.1 Starfsmaður skal á fyrsta starfsári hjá OR fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Eftir eins árs starf hjá OR hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá OR hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

4.4 Orlofsárið

4.4.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl ár hvert.

4.5 Sumarorlofstímabil

4.5.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.6 Orlof utan sumarorlofstíma

4.6.1 Þeir starfsmenn sem skv. ósk vinnuveitenda síns taka sumarorlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þann hluta þess, sem fellur utan þess tímabils..

4.7 Orlofsuppbót

4.7.1 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

4.7.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld 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 vinnuveitanda lýkur vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

4.7.3 Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.7.4 Orlofsuppbót miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 kr. 26.900

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 kr. 27.800

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 kr. 28.700

4.8 Veikindi eða slys í orlofi

4.8.1 Veikist starfsmaður í orlofi innanlands þáð alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

4.8.2 Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada þáð alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

4.8.3 Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

4.8.4 Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt starfsmanns sem fellur frá.

5 Ferðir og gisting

5.1 Akstur til og frá vinnu

- 5.1.1 Starfsmenn, sem vinna innan svæðis er afmarkast af leiðakerfi almenningsvagna skulu ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji/hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki.
- 5.1.2 Sé starfsmaður sendur til vinnu fjarri leiðum almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.2 Ferðakostnaður

- 5.2.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum fyrirtækisins 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 fast vinnustaðar.
- 5.2.2 Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.2.3 Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað fyrirtækisins skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.
- 5.2.4 Fyrirtækið getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.3.1 Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:
- 5.3.2 Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.
- 5.3.3 Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið 5.3.2.
- 5.3.4 Semja má um aðra skipan heimflutnings. Ákvæði þessi um ókeypis heimflutning gilda því aðeins að ferðast sé í samráði við OR. Heimilt er að skipta heimferðum þannig að sem minnst truflun verði á framgangi vinnunnar. Ferðast skal í viðurkenndum farartækjum. Nú verður ekki af heimferð vegna ófærðar eða af ástæðum sem vinnuveitandi ber ekki sök á og má þá fresta heimferð til næstu helgar. Mæti starfsmaður ekki til heimferðar á fyrirfram ákveðnum stað og tíma skal hann sjálfur sjá sér fyrir heimferð.

5.4 Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Um öryggismál

- 6.1.1 OR sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt, og að lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
- 6.1.2 Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

6.2 Um vinnuföt

- 6.2.1 Starfsmenn skulu fá vinnufatnað, galla og/eða sloppa eins og verið hefur. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur OR þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum.

6.3 Um verkfæri

- 6.3.1 Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. OR sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysahefðu.

6.4 Aðbúnaður á vinnustað

- 6.4.1 Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.

6.5 Hjúkrunargögn

- 6.5.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera til staðar á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns.

6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað, skal fyrirsvarsmaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

Launagreiðandi skal tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða á beinni leið til og 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.

Að öðru leyti skal fara eftir gildandi lögum og reglum um tilkynningu vinnuslysa, sbr. l. nr. 46/1980.

6.7 Persónulegir munir

- 6.7.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá stéttarfélagi og eins fulltrúa frá OR.
- 6.7.2 Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

7.1.1 OR tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

7.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum OR

7.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum OR eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

7.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

7.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir OR (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjördags.

7.1.7 Dánarbætur

7.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

7.1.8 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni

og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

7.1.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

7.1.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

7.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 7.1.1 tryggir OR það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 7.1.7 – 7.1.8. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

7.1.12 OR ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júlí 2008.

8 Greiðsla launa

8.1 Útborgun launa

- 8.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar, auk starfsaldurs og tilvísunar í röðun í kjarasamningi.
- 8.1.2 Laun skulu greidd fyrsta virkan dag hvers mánaðar, eftirá. Frídagur skal ekki seinka útborgun launa. Þeir starfsmenn sem við undirritun kjarasamnings njóta greiðslu launa fyrirfram skulu þó halda þeirri tilhögun áfram.

9 Afleysingar

9.1 Afleysingar

- 9.1.1 Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna hærra launuðu starfi skal hann fá samsvarandi launamismun bættan, enda gegni hann starfinu samfelld a.m.k. þrjú heila daga og er ekki ráðað í launaflokk sem staðgengli.
- 9.1.2 Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

10 Fræðslumál

10.1 Námskeið

10.1.1 Starfsmönnum skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sækir slíka námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum (mánaðarlaun skv. launatöflu) auk vaktaálags ef það á við.

10.1.2 Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

11 Samstarfsnefnd

11.1 Samstarfsnefnd

- 11.1.1 Samningsaðilar eru sammála um að koma á fót samstarfsnefnd þessara aðila, sem fjalli um ágreiningsefni sem upp kunna að koma í sambandi við framkvæmd samningsins.
- 11.1.2 Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðilaaðila og tveimur til vara en kalla má til fleiri fulltrúa ef nauðsyn krefur.

12 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

12.1 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 12.1.1 Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.
- 12.1.2 Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
- 12.1.3 Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
- 12.1.4 Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.
- 12.1.5 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

13 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

13.1 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

13.1.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 13.1.1.1 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 OR. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni fyrirtækis þykir þörf á.
- 13.1.1.2 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.
- 13.1.1.3 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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 13.1.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 13.1.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.1.1.1-13.1.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.1.1.6 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.

13.1.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 13.1.2.1 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. 13.1.2.5 - 13.1.2.6 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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. 13.1.2.5 - 13.1.2.6.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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.

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.1.2.3, eða er ráðinn skemur en

2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6 svo lengi sem veikindadagur hans, taldur í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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. 13.1.2.5 - 13.1.2.6.

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.

Óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

- 13.1.2.2 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 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.

- 13.1.2.3 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.

- 13.1.2.4 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.1.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá OR einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

- 13.1.2.5 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.

- 13.1.2.6 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. 13.1.2.6, 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. 13.1.2.6.
- 13.1.2.7 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.1.2.6, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.1.2.8 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.1.2.6 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.1.2.9 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.

13.1.3 Starfshæfnivottorð

- 13.1.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis OR.

13.1.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 13.1.4.1 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. 13.1.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.1.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelt 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. 13.1.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.1.4.3 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 OR.

13.1.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 13.1.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.1.4.1-13.1.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.1.2.6 í 3 mánuði.
- 13.1.5.2 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.
- 13.1.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.1.4.1-13.1.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr.

13.1.5.1 - 13.1.5.2 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. 13.1.2.1-13.1.2.9 var tæmdur.

13.1.6 Skráning veikindadaga

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

13.1.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

13.1.8 Veikindi barna

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag.

13.1.9 Ákvæði til bráðabirgða

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

14 Réttindi og skyldur

14.1 Ráðningarsamningur

14.1.1 Milli hvers starfsmanns og OR skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti..

14.2 Fyrirvaralaus uppsögn

14.2.1 Sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi getur það leitt til fyrirvaralausrar uppsagnar ráðningarsamnings án uppsagnarfrests. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi, ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar án gildra ástæðna, enda hafi áður verið búið að aðvara starfsmanninn skriflega en hann eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

14.3 Uppsagnarfrestur

14.3.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 90 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

14.4 Starfslok

14.4.1 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldu starfi hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

14.5 Óheimilar fjarvistir

14.5.1 Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

14.6 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

14.6.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

14.6.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

14.6.3 Ákvæði gr. 14.6.1 og 14.6.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

14.6.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. 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.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða

lýsing á starfinu.

4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

14.6.5 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 í samningi 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 eða kjarasamninga.

14.7 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

14.8 Hlutastörf

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

14.9 Um framkvæmd uppsagna

14.9.1 Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

14.9.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist OR á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist OR ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með OR um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

14.9.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

14.9.4 Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

15 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

15.1 Kosning trúnaðarmanna

15.1.1 Stjórnnum stéttarfélags er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

15.2 Um störf trúnaðarmanna

15.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af félagsmönnum viðkomandi stéttarfélags og/eða fulltrúa stéttarfélags vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

15.2.2 Trúnaðarmanni skal heimilt, í sambandi við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

15.2.3 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

15.2.4 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða þá stjórnendur OR sem málið varðar, áður en leitað er til annarra aðila.

15.3 Vinnustaðafundir

15.3.1 Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

15.4 Trúnaðarmannanámskeið

15.4.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

15.4.2 Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum.

15.5 Réttarstaða trúnaðarmanna

15.5.1 Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

16 Iðgjaldagreiðslur

16.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

16.1.1 Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast til samtryggingalífeyrissjóðs vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri er laun taka skv. samningi þessum í samræmi við staðfestar samþykktir lífeyrissjóðsins.

16.1.2 OR greiðir 11,5% iðgjald af heildarlaunum á móti 4% iðgjaldi starfsmanns af heildarlaunum.

16.1.2.1 Þeir starfsmenn, sem aðild eiga að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar skulu ekki njóta aukinna iðgjalda í lífeyrissjóð frá OR frá því sem nú er. Um greiðslu iðgjalda OR í lífeyrissjóð vegna þeirra starfsmanna fer samkvæmt ákvæðum samþykpta og/eða laga sem um lífeyrissjóðinn gilda.

16.1.3 Viðbótarframlag í séreignarsjóð

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag OR vera 2%.

16.2 Orlofsheimilaskjöldsgjald

16.2.1 Til orlofsheimilaskjöldsgjalds greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

16.3 Styrktarsjóður

16.3.1 Til styrktarsjóðs greiðir vinnuveitandi 0,75% af öllum launum.

16.4 Starfsmenntasjóður

16.4.1 Til starfsmenntasjóðs greiðir vinnuveitandi 0,40% af öllum launum.

16.5 Endurhæfingarsjóður

16.5.1 Frá 1. júní 2008 greiðir OR 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

16.6 Félagsgjöld

16.6.1 Launagreiðandi tekur að sér innheimtu árgjalda eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags af ógreiddum en kræfum vinnulaunum félagsmanna og annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega. Viðkomandi aðildarfélag samningsaðila leggja fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.

17 Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningur þessi tekur til félagsmanna VM, vegna málmíðnaðarmanna, sem starfa hjá Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtæki. Undir samning þennan falla einnig starfsmenn, sem aðild eiga að sama stéttarfélagi og starfa hjá eftirtöldum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur; Orku náttúrunnar ohf. og Veitum ohf. Skal ein og sameiginleg atkvæðagreiðsla fara fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna. Af hálfu Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis, er samningur þessi undirritaður með fyrirvara um samþykki stjórnar.

17.2 Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. maí 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. maí sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Reykjavík, 3. desember 2019

F.h. VM félags vélstjóra og málmteknimanna
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis
með fyrirvara um samþ. stjórnar

Bókanir með kjarasamningi 2019

Bókun.

Fulltrúar iðnaðarmanna og OR munu á samningstímabilinu hefja viðræður um launakerfi iðnaðarmanna og verði þar horft til ákvæða almennra kjarasamninga iðnaðarmanna um nýtt launakerfi. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi. Til hliðsjónar verður haft jafnlaunakerfi OR samstæðunnar og sú starfaflokkun sem það byggir á.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Flokkanir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki er:

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- *Menntun.*
- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

Bókun.

OR mun skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli. Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati OR hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfseminnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins, tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

Bókun um taxa nær greiddu kaupi

Þann 1. nóvember 2020 verða kauptaxtar kjarasamnings færðir nær greiddu kaupi. Hluti fastrar greiðslu starfsmanna (föst mánaðarleg greiðsla eða föst yfirvinna), að fjárhæð kr. 40.000 skal bætt við launataxta. Samhliða skal föst greiðsla lækka um kr. 40.000. Kjósi starfsmaður að halda fastri greiðslu sinni óskertri skal hann tilkynna OR um það fyrir 1. september 2020. Mánaðarlaun hans fyrir dagvinnu hækka þá ekki skv. nýrri launatöflu og verða kr. 40.000 lægri en ella. Starfsmanni er hvenær sem er heimilt að óska eftir að taka laun skv. nýrri launatöflu gegn lækkun fastrar greiðslu og tekur þá breyting gildi um næstu mánaðamót eftir að beiðni berst OR. Framangreint hefur ekki áhrif á föst mánaðarlaun sem greidd eru með einni óskiptri greiðslu.

Bókanir með kjarasamningi 2015

Bókun vegna viðræðna um mögulegar breytingar á launakerfi.

OR og VM munu á gildistíma kjarasamnings halda áfram viðræðum um breytingar á launakerfi. Í slíkum viðræðum skal ennfremur farið yfir áhrif breytinga sem leiða af brottfalli kaupaukakerfis, sbr. ákvæði 3. gr. kjarasamnings.

Með gerð bókunar þessarar lýsa aðilar þessa kjarasamnings yfir vilja til að framhalda viðræðum um mögulegar breytingar á launakerfi á gildistíma kjarasamnings. Viðræður vegna þessa munu hefjast nú í haust og stefna aðilar að því að ljúka viðræðum á samningstímanum.

Bókun um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis.

Með gildistöku launatöflu samkvæmt 1. gr. kjarasamnings þessa eru lágmarkstaxtar iðnaðarmanna færðir nær greiddu kaupi. Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings lækka á móti hærri töxtum en um er að ræða fastar greiðslur, sem koma í stað kaupauka/bónus og aðrar fastar greiðslur, þ.m.t. föst yfirvinna, einkum hjá þeim starfsmönnum sem ekki hafa fyrir gildistöku kjarasamnings notið greiðslu kaupauka/bónus. Tryggt skal að frádráttur, í krónum talið, nemi í engum tilvikum hærri fjárhæð en sem nemur hækkun á launataxta, í krónum talið.

Við gildistöku launatöflu þann 1. maí 2015 skal fara fram röðun í launaflokka sem taki mið af hliðstæðri launaflokkaröðun samkvæmt eldri kjarasamningi miðað við skilgreiningu starfs/starfsheitis í kjarasamningi, þ.e. raðist í nýja launatöflu í launaflokka með sama heiti/númer og í gildistíð eldri kjarasamnings.

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna OR það skriflega eigi síðar en þann 20. nóvember 2015. Hækkar þá kauptaxti hans, þ.e. sá taxti sem hann naut fyrir gildistöku kjarasamnings þessa, um 6,1% frá 1. maí 2015 að telja en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti en því sem kveðið er á um í ákvæði 1. gr. kjarasamnings, þ.e. á árunum 2016, 2017 og 2018. Hafi starfsmaður notið greiðslu kaupauka/bónus skal hann í stað slíkra greiðslna njóta fastra mánaðarlegra greiðslna sem ákvarðist sem mánaðarlegt meðaltal kaupauka/bónus á tímabilinu frá 1. september 2014 til 31. ágúst 2015, að viðbætti hækkun um 6,1% frá 1. maí 2015 að telja.

Bókun um endurskoðun á röðun í launaflokka.

OR lýsir því yfir að fyrirtækið mun á gildistíma kjarasamnings viðhafa breytingar á röðun einstakra starfsmanna í launaflokka sem byggjast munu á persónubundnum þáttum sem varða hlutaðeigandi starfsmenn. Við slíkt mat mun fyrirtækið leitast við að tryggja að laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir.

Bókun um rammasamkomulag.

Þann 27. október s.l. var undirritað Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar. Í samkomulagi segir að markmið þess sé að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Í samkomulagi er kveðið á um stofnun Þjóðhagsráðs, sameiginlega launastefnu til ársloka 2018, meginstoðir nýs íslensks samningslíkans til framtíðar og samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda. Fyrir samningsaðilum liggur nú að vinna að nánari útfærslu Rammasamkomulags og er að því stefnt að ganga frá samkomulagi við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

Samningsaðilar munu virða og fylgja efni Rammasamkomulags, þ.m.t. ákvæðum um „Sameiginlega launastefnu til ársloka 2018“ eins og nánar greinir í samkomulagi. OR og stéttarfélag munu sameiginlega yfirfara forsendur Rammasamkomulags og þá einkum með hliðsjón af því með hvaða hætti þær kunna hafa áhrif á stöðu og kjör starfsmanna á gildistíma kjarasamnings.

Bókun um uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings.

Gildistími kjarasamnings er ákveðinn frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018. Við launaútborgun þann 1. desember n.k. skal OR greiða starfsmönnum uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings. Við uppgjör

skal litið til þess að kaupaukakerfi/bónuskerfi fellur úr gildi frá gildistöku kjarasamnings. Fyrir liggur að OR hefur nú þegar greitt starfsmönnum, sem starfa í kaupaukakerfi/bónuskerfi, slíkar greiðslur allt frá 1. maí 2015 að telja.

Við endurreikning launa vegna gildistíma kjarasamnings skal við það miðað að launatafla öðlist gildi frá 1. maí 2015 að telja. Skulu kaupaukagreiðslur/bónusgreiðslur hvers og eins starfsmanns, eins og þær hafa verið inntar af hendi frá 1. maí 2015 að telja, komi að fullu til frádráttar við uppgjör þannig að tekið verði tillit til heildarfjárhæðar slíkra greiðslna.

Yfirlýsing með kjarasamningi 2011

Yfirlýsing 2011.

OR mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum OR.

OR mun leggja þau viðmið til grundvallar við gerð útboðsgagna og val á tilboðum sem fram koma í yfirlýsingu ASÍ og SA frá 5. maí 2011. Þau viðmið takmarka ekki rétt OR til að gera ríkari kröfur til verktaka en þar kemur fram.

Eldri bókanir

Bókun 1: Launataxtar nær greiddu kaupi

Kjarasamningur aðila miðar m.a. að því að færa umsamda launataxta nær greiddu kaupi og er það gert í þremur áföngum, 1. maí 2008, 1. mars 2009 og 1. janúar 2010. Af þessu leiðir að samsetning launanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýja kauptaxta en viðbótargreiðslur lækka og vega þ.a.l. minna í heildarlaununum en áður.

Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings lækka á móti hærri kauptöxtum en minnsta hækkun skal þó vera í samræmi við ákvæði gr. 1.8 um launaþróunartryggingu. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru. Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings eru t.d. fastar yfirvinnustundir, fastar greiðslur, frammistöðumat og kaupauki / bónus. Greiðslur fyrir fastar yfirvinnustundir og fastar greiðslur lækka á móti hærri kauptöxtum. Greiðslur skv. frammistöðumati lækka hins vegar ekki á móti hækkunum kauptöxtum. Þess í stað tekur umsamin viðmiðunarfjárhæð, sem frammistöðumat reiknast af, hækkunum skv. gr. **Error! Reference source not found.**

Það er réttur starfsmanns að halda óskertum greiðslum skv. ráðningarsamningi sínum, enda tilkynni hann um það skriflega til OR, sbr. gr. **Error! Reference source not found.** Föst laun hans taka þá hækkun skv. gr. **Error! Reference source not found.** en launataxti hans hækkar ekki að öðru leyti skv. samningi þessum.

Bókun 2: Eingreiðsla

Starfsmenn, sem eru í starfi 1. júní 2008, skulu við launaútborgun 1. ágúst 2008 fá eingreiðslu að fjárhæð kr. 25.000, m.v. fullt starf.

Bókun 3: Leyfi frá störfum

Það er hluti mannauðsstefnu OR að koma á móts við óskir starfsmanna um leyfi frá störfum, verði því við komið vegna starfseminnar. Er þá gert sérstakt samkomulag milli OR og hlutaðeigandi starfsmanns þar sem fram kemur lengd leyfis og skilyrði leyfisveitingar.

Bókun 4: Endurskoðun launakerfis

Aðilar eru sammála um að launakerfi starfsmanna verði endurskoðað á samningstímanum.

Bókun 5: Málefni vaktavinnufólks

Aðilar munu á samningstíma yfirfara og skoða málefni vaktavinnufólks í stjórnstöð OR ef breytingar verða á vinnufyrirkomulagi á vinnumarkaði.

Fylgiskjal 1 Taxtatöflur

Fylgiskjal með kjarasamningi 3. desember 2019

Taxtalaun 1.apríl 2019

Launaflokkur	Byrjunarlaun	E 1. ár	E 2. ár	E 3. ár	E 4. ár	E 5. ár	E 7. ár
140	414.681	419.865	425.114	430.428	435.809	441.257	446.773
141	420.648	425.907	431.231	436.622	442.080	447.606	453.202
142	426.702	432.036	437.437	442.905	448.442	454.048	459.724
143	432.847	438.258	443.737	449.284	454.901	460.588	466.346
144	439.086	444.575	450.133	455.760	461.457	467.226	473.067
145	445.416	450.984	456.622	462.330	468.110	473.962	479.887
146	451.843	457.492	463.211	469.002	474.865	480.801	486.812
147	458.365	464.095	469.897	475.771	481.719	487.741	493.838
148	464.985	470.798	476.683	482.642	488.676	494.785	500.970
149	471.706	477.603	483.574	489.619	495.740	501.937	508.212
150	478.528	484.510	490.567	496.700	502.909	509.196	515.561
151	485.449	491.518	497.662	503.883	510.182	516.560	523.017
152	492.476	498.632	504.865	511.176	517.566	524.036	530.587
153	499.608	505.854	512.178	518.581	525.064	531.628	538.274
154	506.847	513.183	519.598	526.093	532.670	539.329	546.071
155	514.194	520.622	527.130	533.720	540.392	547.147	553.987
156	521.652	528.173	534.776	541.461	548.230	555.083	562.022
157	529.222	535.838	542.536	549.318	556.185	563.138	570.178
158	536.905	543.617	550.413	557.294	564.261	571.315	578.457
159	544.703	551.512	558.406	565.387	572.455	579.611	586.857
160	552.620	559.528	566.523	573.605	580.776	588.036	595.387
161	560.654	567.663	574.759	581.944	589.219	596.585	604.043
162	568.809	575.920	583.119	590.408	597.789	605.262	612.828
163	577.086	584.300	591.604	599.000	606.488	614.070	621.746
164	585.487	592.806	600.217	607.720	615.317	623.009	630.797
165	594.015	601.441	608.960	616.572	624.280	632.084	639.986

Taxtalaun 1.apríl 2020

Launaflokkur	Byrjunarlaun	E 1. ár	E 2. ár	E 3. ár	E 4. ár	E 5. ár	E 7. ár
140	438.681	444.165	449.718	455.340	461.032	466.795	472.630
141	444.648	450.207	455.835	461.533	467.303	473.145	479.060
142	450.702	456.336	462.041	467.817	473.665	479.586	485.581
143	456.847	462.558	468.340	474.195	480.123	486.125	492.202
144	463.086	468.875	474.736	480.671	486.680	492.764	498.924
145	469.416	475.284	481.226	487.242	493.333	499.500	505.744
146	475.843	481.792	487.815	493.913	500.087	506.339	512.669
147	482.365	488.395	494.500	500.682	506.941	513.278	519.694
148	488.985	495.098	501.287	507.554	513.899	520.323	526.828
149	495.706	501.903	508.177	514.530	520.962	527.475	534.069
150	502.528	508.810	515.171	521.611	528.132	534.734	541.419
151	509.449	515.818	522.266	528.795	535.405	542.098	548.875
152	516.476	522.932	529.469	536.088	542.790	549.575	556.445
153	523.608	530.154	536.781	543.491	550.285	557.164	564.129
154	530.847	537.483	544.202	551.005	557.893	564.867	571.928
155	538.194	544.922	551.734	558.631	565.614	572.685	579.844
156	545.652	552.473	559.379	566.372	573.452	580.621	587.879
157	553.222	560.138	567.140	574.230	581.408	588.676	596.035
158	560.905	567.917	575.016	582.204	589.482	596.851	604.312
159	568.703	575.812	583.010	590.298	597.677	605.148	612.713
160	576.620	583.828	591.126	598.516	605.998	613.573	621.243
161	584.654	591.963	599.363	606.856	614.442	622.123	629.900
162	592.809	600.220	607.723	615.320	623.012	630.800	638.685
163	601.086	608.600	616.208	623.911	631.710	639.607	647.603
164	609.487	617.106	624.820	632.631	640.539	648.546	656.653
165	618.015	625.741	633.563	641.483	649.502	657.621	665.842

Taxtalaun 1. nóvember 2020

Launaflokkur	Byrjunarlaun	E 1. ár	E 2. ár	E 3. ár	E 4. ár	E 5. ár	E 7. ár
140	478.681	484.165	489.718	495.340	501.032	506.795	512.630
141	484.648	490.207	495.835	501.533	507.303	513.145	519.060
142	490.702	496.336	502.041	507.817	513.665	519.586	525.581
143	496.847	502.558	508.340	514.195	520.123	526.125	532.202
144	503.086	508.875	514.736	520.671	526.680	532.764	538.924
145	509.416	515.284	521.226	527.242	533.333	539.500	545.744
146	515.843	521.792	527.815	533.913	540.087	546.339	552.669
147	522.365	528.395	534.500	540.682	546.941	553.278	559.694
148	528.985	535.098	541.287	547.554	553.899	560.323	566.828
149	535.706	541.903	548.177	554.530	560.962	567.475	574.069
150	542.528	548.810	555.171	561.611	568.132	574.734	581.419
151	549.449	555.818	562.266	568.795	575.405	582.098	588.875
152	556.476	562.932	569.469	576.088	582.790	589.575	596.445
153	563.608	570.154	576.781	583.491	590.285	597.164	604.129
154	570.847	577.483	584.202	591.005	597.893	604.867	611.928
155	578.194	584.922	591.734	598.631	605.614	612.685	619.844
156	585.652	592.473	599.379	606.372	613.452	620.621	627.879
157	593.222	600.138	607.140	614.230	621.408	628.676	636.035
158	600.905	607.917	615.016	622.204	629.482	636.851	644.312
159	608.703	615.812	623.010	630.298	637.677	645.148	652.713
160	616.620	623.828	631.126	638.516	645.998	653.573	661.243
161	624.654	631.963	639.363	646.856	654.442	662.123	669.900
162	632.809	640.220	647.723	655.320	663.012	670.800	678.685
163	641.086	648.600	656.208	663.911	671.710	679.607	687.603
164	649.487	657.106	664.820	672.631	680.539	688.546	696.653
165	658.015	665.741	673.563	681.483	689.502	697.621	705.842

Taxtalaun 1.janúar 2021

Launaflokkur	Byrjunarlaun	E 1. ár	E 2. ár	E 3. ár	E 4. ár	E 5. ár	E 7. ár
140	502.681	508.465	514.321	520.251	526.255	532.334	538.489
141	508.648	514.507	520.439	526.445	532.526	538.683	544.917
142	514.702	520.636	526.644	532.728	538.888	545.125	551.440
143	520.847	526.858	532.944	539.106	545.345	551.662	558.058
144	527.086	533.175	539.340	545.582	551.902	558.301	564.780
145	533.416	539.584	545.829	552.152	558.554	565.036	571.599
146	539.843	546.092	552.419	558.825	565.311	571.878	578.527
147	546.365	552.695	559.104	565.593	572.163	578.816	585.552
148	552.985	559.398	565.891	572.465	579.121	585.861	592.685
149	559.706	566.203	572.781	579.441	586.185	593.013	599.926
150	566.528	573.110	579.774	586.522	593.354	600.271	607.275
151	573.449	580.118	586.870	593.706	600.628	607.636	614.732
152	580.476	587.232	594.073	600.999	608.012	615.113	622.302
153	587.608	594.454	601.385	608.403	615.509	622.703	629.987
154	594.847	601.783	608.806	615.917	623.116	630.405	637.786
155	602.194	609.222	616.338	623.543	630.838	638.224	645.702
156	609.652	616.773	623.983	631.283	638.675	646.159	653.736
157	617.222	624.438	631.744	639.141	646.631	654.214	661.892
158	624.905	632.217	639.620	647.116	654.705	662.389	670.169
159	632.703	640.112	647.614	655.210	662.901	670.688	678.572
160	640.620	648.128	655.730	663.427	671.220	679.111	687.100
161	648.654	656.263	663.967	671.767	679.665	687.661	695.757
162	656.809	664.520	672.327	680.232	688.235	696.338	704.543
163	665.086	672.900	680.812	688.823	696.934	705.146	713.461
164	673.487	681.406	689.424	697.542	705.762	714.085	722.512
165	682.015	690.041	698.167	706.395	714.725	723.160	731.700

Taxtalaun 1.janúar 2022

Launaflokkur	Byrjunarlaun	E 1. ár	E 2. ár	E 3. ár	E 4. ár	E 5. ár	E 7. ár
140	527.681	533.778	539.951	546.201	552.529	558.936	565.423
141	533.648	539.819	546.067	552.393	558.798	565.283	571.850
142	539.702	545.949	552.274	558.678	565.162	571.727	578.374
143	545.847	552.171	558.574	565.057	571.621	578.267	584.996
144	552.086	558.488	564.970	571.533	578.178	584.906	591.718
145	558.416	564.897	571.459	578.103	584.830	591.641	598.537
146	564.843	571.404	578.047	584.773	591.583	598.478	605.459
147	571.365	578.008	584.734	591.544	598.439	605.420	612.488
148	577.985	584.710	591.519	598.413	605.394	612.462	619.618
149	584.706	591.515	598.409	605.390	612.458	619.614	626.860
150	591.528	598.423	605.404	612.472	619.628	626.874	634.210
151	598.449	605.430	612.498	619.655	626.901	634.238	641.666
152	605.476	612.545	619.702	626.949	634.286	641.715	649.237
153	612.608	619.766	627.014	634.352	641.782	649.305	656.922
154	619.847	627.096	634.435	641.866	649.390	657.008	664.721
155	627.194	634.534	641.966	649.491	657.110	664.824	672.635
156	634.652	642.086	649.613	657.234	664.950	672.762	680.672
157	642.222	649.750	657.372	665.090	672.904	680.816	688.827
158	649.905	657.529	665.249	673.065	680.979	688.992	697.105
159	657.703	665.425	673.243	681.159	689.174	697.289	705.506
160	665.620	673.441	681.360	689.377	697.495	705.714	714.036
161	673.654	681.575	689.595	697.715	705.937	714.262	722.691
162	681.809	689.832	697.955	706.180	714.508	722.940	731.477
163	690.086	698.213	706.441	714.772	723.207	731.748	740.395
164	698.487	706.719	715.053	723.492	732.036	740.687	749.446
165	707.015	715.353	723.795	732.343	740.998	749.761	758.634

Eldri fylgiskjöl

Fylgiskjal: Vinnutímasamningur

**Samningur um ákveðna 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**

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-nefndarinnar, 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 lágmarkshvíldartíma 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 öryggisstarfsemi 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, veikindaforföll 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. Verði því 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.

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 samfellt 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 samfellt.

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

Naturvinnustarfsmenn 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

Naturvinnustarfsmenn 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.

Vinnumynstur

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 tilsvarendi 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.
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 byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða lands sambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð sammingsins 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 stjórnisylufyrirmælum.

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. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

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

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Launanevndar sveitarfélaga

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.