

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

Gildistími 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI
sem í heild gildir til 1. febrúar 2028
tekinn saman af
VM – Félagi vélstjóra og málmtnæknimanna

Kjarasamningstexti þessi er unnin fyrir VM og byggir á heildartexta kjarasamnings milli VM - Félag vélstjóra og málmtnæknimanna 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 málmtnæknimanna og Orkuveitu Reykjavíkur. Gildistími 22. júní 2011 til 31. janúar 2014. Undirritaður 1. júní 2011.

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

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

KJARASAMNINGUR milli Rafiðnaðarsambands Íslands, VM félags vélstjóra og málmtnæknimanna og Orkuveitu Reykjavíkur. Gildistími 1. nóvember 2022 til 31. janúar 2024. Undirritaður 20. mars 2023.

KJARASAMNINGUR milli Rafiðnaðarsambands Íslands, VM félags vélstjóra og málmtnæknimanna og Samtaka atvinnulífsins vegna Orkuveitu Reykjavíkur. Gildistími 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028. Undirritaður 14. júní 2024.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Efnisyfirlit

Samningssvið og forgangsréttur	6
Samningssvið	6
Forgangsréttur	6
1 Kaup	7
1.1 Mánaðarlaun	7
1.2 [Lágmarksröðun í launaflokka skv. kjarasamningi]	7
1.3 Dagvinnutímakaup	7
1.4 Yfirvinnukaup	7
1.5 Álagsgreiðslur	8
1.6 Desemberuppbót	8
1.7 Launabreytingar	9
1.8 Kjaratengdir liðir kjarasamninga	9
1.9 Hluti fastrar greiðslu fer inn í grunnlaun	9
2 Vinnutími	10
2.1 Almenn um [36 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	12
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 / Starfslok	34
14.4	Óheimilar fjarvistir	34
14.5	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	34
14.6	Tímabundnar ráðningar	35
14.7	Hlutastörf.....	35
14.8	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	Orlofsheimilasjóðsgjald.....	38
16.3	Styrktarsjóður	38
16.4	Starfsmenntasjóður	38
16.5	Endurhæfingarsjóður	38
16.6	Félagsgjöld	38
17	[Megininntak, gildistími og samningsforsendur	39
17.1	Inngangur - megininntak	39
17.2	Gildistími o.fl.	39
17.3	Samningsforsendur	39
17.4	Afgreiðsla kjarasamnings	39

Bókanir með kjarasamningi 2024	40
Bókun vegna launabreytinga	40
Samkomulag milli SA vegna Orkuveitu Reykjavíkur og RSÍ og VM um launaauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028	40
Yfirlýsing með kjarasamningi 2023	42
Yfirlýsing Orkuveitu Reykjavíkur.....	42
Bókanir með kjarasamningi 2019	43
Bókun. 43	
Bókun. 43	
Bókun um taxta nær greiddu kaupi.....	43
Bókanir með kjarasamningi 2015	44
Bókun vegna viðræðna um mögulegar breytingar á launakerfi.....	44
Bókun um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis.	44
Bókun um endurskoðun á röðun í launaflokka.....	44
Bókun um rammasamkomulag.....	44
Bókun um uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings.	45
Bókanir og yfirlýsingar með kjarasamningi 2011	46
Bókun um leyfi frá störfum.	46
Yfirlýsing 2011.	46
Yfirlýsing vegna launataxta iðnaðarmanna.	46
Eldri bókanir	47
Bókun 3: Kjör iðnnema	47
Bókun 4: Leyfi frá störfum.....	47
Fylgiskjal 1 Taxtatöflur	48
Fylgiskjal með kjarasamningi 14. júní 2024	48
Eldri fylgiskjöl	52
Fylgiskjal: Samningur um mæðraskoðun	52
Fylgiskjal: Vinnutímasamningur	53

Samningssvið og forgangsréttur

Samningssvið

Samningur þessi tekur til málmíðnaðarmanna 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 [7,2]¹ 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 slysadaga, 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 [Lágmarksröðun í launaflokka skv. kjarasamningi

	Lfl.	Þrep
Iðnnemar	140	1
Sveinspróf	148	1
5 ára sveinspróf	150	2
Meistari	152	2
Iðnfræðingur	153	2
Almennir vélfræðingar	152	2
Vélfræðingar í kerfisstjórn (stjórnstöð)	153	2] ²

1.3 Dagvinnutímakaup

Dagvinna finnst með því að deila [156]³ í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

1.4 Yfirvinnukaup

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af mánaðarlaunum (skv. taxtatöflu) starfsmanns.

[Breytt yfirvinnuálag 1.1.2025

Yfirvinnuálag breytist frá og með 1. janúar 2025 í 1,05%.]⁴

- 1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

¹ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

² Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 5. gr.

³ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

⁴ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 5. gr.

1.5 Álagsgreiðslur

1.5.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3. 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.

1.5.2 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.

1.5.3 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.“

1.6 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.

1.6.1 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

[Á árinu 2024: 123.600 kr.
Á árinu 2025: 127.900 kr.
Á árinu 2026: 132.400 kr.
Á árinu 2027: 137.000 kr.]⁵

1.7 Launabreytingar

[Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

1.8 Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

1.9 Hluti fastrar greiðslu fer inn í grunnlaun

Fastar persónubundnar greiðslur sem starfsfólk hefur notið lækka um samtals kr. 40.000 í tveimur jöfnum áföngum á samningstímabilinu, þ.e. um kr. 20.000 1. janúar 2025 og um kr. 20.000 1. janúar 2027 en á móti hækka launataxtar sérstaklega. Sjá nánar bókun með samningi þessum.]⁶

⁵ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 4. gr.

⁶ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 3. og 5. gr.

2 Vinnutími

2.1 Almennt um [36 stunda vinnuviku

Frá og með 1. febrúar 2024 verður vinnutími á viku skv. kjarasamningi 36 virkar vinnustundir. Deilitala dagvinnutímakaups verður frá sama tíma 156.⁷

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 [36]⁸ 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

⁷ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3.gr.

⁸ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3.gr.

kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með [7,2]⁹ 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. 1.4.1 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.

Þegar unnin er 8 stunda vinnudagur hefst yfirvinna þegar lokið er umsaminni dagvinnu þ.e. 7 klst. og [12]¹⁰25 mín. virkum vinnutíma á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 17:00.

Öll vinna sem unnin er á frídögum skv. greinum 2.2, greiðist sem yfirvinna skv. greinum 1.4.1 eða 1.4.2 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.3.4.

- 2.4.2 Yfirvinnu skal ekki greiða fyrir 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.

⁹ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3.gr.

¹⁰ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3.gr.

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. 2.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 1.4.1 og 1.4.2.
- 2.6.2 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, 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 hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímunn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.7.2 Ef útkall hefst 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 frávík 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 hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrii, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

2.8.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

- 2.8.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Frávíksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.8.3.2 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 bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahættu krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.8.3.3 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 hvöld, sé þess nokkur kostur.
- 2.8.3.4 Vikulegur hvöldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvöldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má vinnuveitandi með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvöldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvöldardags komi tveir samfelldir hvöldardagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.

2.9 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 hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.9.2 Samfelld hvöld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvöld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvöld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvöld.
- 2.9.3 Vinna á undan hvöldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvöldardegi að ekki náist 11 klst. hvöld 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 hvöldin 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. samfeldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfella hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 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 fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.9.4 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.9.5 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.9.7 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fyrnist ekki.
- 2.9.8 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds 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 fyrr 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 liggja 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. 1.5.2. 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:

,33%	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. 1.5.3. 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 vaktavinnnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu [7,2]¹¹ 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. 1.5.1., 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 vaktavinnmenn, 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. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2 þó aldrei minna en [7,2]¹² 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 [7,2]¹³ klst. eða með öðrum frídegi. Falli frídagur vaktavinnnumanns samkvæmt vaktskrá á

¹¹ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

¹² Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

¹³ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

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 [7,2]¹⁴ 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 kaffitímar 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.

¹⁴ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3. gr.

3 Matar- og kaffítímar

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 Kaffítímar

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

3.3 Matar- og kaffítíma 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 kaffítímar 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 kaffítíma

- 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 kaffítímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.5 Fæði og mótuneyti

- 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 [25]¹⁵ virkir dagar, þ.e. 192 vinnuskyldustundir, miðað við fullt ársstarf.

4.2 Vetrarorlof

4.2.1 [Iðn- og fagmenntaðir njóta eins dags vetrarorlofs við ráðningu.]¹⁶

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

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

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

4.2.5 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 fjarveru 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 [10,64]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) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn

¹⁵ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 5. gr.

¹⁶ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 5. gr. Þessi breyting tekur gildi frá og með 1. maí 2024.

¹⁷ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 5. gr.

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 samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.7.4 Orlofsuppbót [fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót	kr. 66.000.
Fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót	kr. 76.000.
Fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót	kr. 86.000.
Fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót	kr. 96.000.] ¹⁸

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 vöruðu. 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.

¹⁸ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 4. gr.

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. Hvíkur 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 [7,2]¹⁹ 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.

¹⁹ Samningur RSÍ, VM og OR dags. 20.3.23, 3.gr.

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 slyshættu.

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 fyrirsvarsmáður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu og Vinnueftirliti ríkisins símleidis 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 ökutækjategyggingu, 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 neysliverðs 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 neysliverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

- 7.1.7 Dánarbætur
- 7.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa 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 ólöggráða 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. Vátryggingafjárhæðir 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 samfellt a.m.k. þrjá heila daga og er ekki raðað 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 slík 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 barnburðar 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 öryggisástandum 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 öryggisástandum 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

13.1.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

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:

Starfstími	Fjöldi daga
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa 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 veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
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 ávinnslurétti 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 samfelld 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 samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí 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 slysaforföll í fæðingarorlofi

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla 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 / Starfslok

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.

14.3.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf 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.

14.4 Óheimilar fjarvistir

14.4.1 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.

14.5 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

14.5.1 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.

14.5.2 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.

14.5.3 Ákvæði gr. 14.5.1 og 14.5.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

14.5.4 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.

14.5.5 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.

14.6 Tímabundnar ráðningar

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

14.7 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.

14.8 Um framkvæmd uppsagna

14.8.1 Almennt um uppsögn

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

14.8.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslök 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.

14.8.3 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.

14.8.4 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 Sameinaða lífeyrissjóðnum vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri er laun taka skv. samningi þessum í samræmi við staðfestar samþykktir lífeyrissjóðsins.

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

16.1.2 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 Orlofsheimilassjóðsgjald

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

16.3 Styrktarsjóður

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

16.4 Starfsmenntassjóður

16.4.1 Til starfsmenntassjóðs 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 leggi fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.

17 [Megininntak, gildistími og samningsforsendur]

17.1 Inngangur - megininntak

Kjarasamningur þessi byggir á Stöðugleikasamningum sem undirritaður var milli SA og sambanda og félaga ASÍ í mars 2024. Meginmarkmið Stöðugleikasamningsins er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs.

17.2 Gildistími o.fl.

Gildistími kjarasamnings þessa er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.²⁰

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.

17.3 Samningsforsendur

[Um samningsforsendur, breytingar á samningsákvæðum og viðbrögð við forsendubresti fer skv. almennum kjarasamningum sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði almennum kjarasamningum sagt upp skal uppsögn einnig ná til þessa samnings.

17.4 Afgreiðsla kjarasamnings

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 12:00 þriðjudaginn 25. júní 2024.

Reykjavík, 14. júní 2024

F.h. VM félags vélstjóra og málmæknimanna

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur²¹

²⁰ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 6. gr.

²¹ Samningur RSÍ, VM og SA vegna OR dags. 14.6.24, 6. gr.

Bókanir með kjarasamningi 2024

Bókun vegna launabreytinga

Kjarasamningur þessi felur m.a. í sér að gerðar eru breytingar á launatöflum 1. janúar 2025 og 1. janúar 2027 gegn því að hluti fastra, persónubundinna greiðslna starfsfólks færist inn í grunnlaun.

Kjarasamningur þessi felur m.a. í sér að launatöflum iðnaðarfólks hjá OR er fækkað og einstaklingum varpað yfir í meðfylgjandi launatöflu. Starfsfólk kemur inn í töfluna á næsta taxta í krónum talið. Þ.e. þeim er varpað í töfluna á þann stað sem er næstur launum þeirra í dag, þó ekki lægra en lágmarksröðun gerir ráð fyrir. Að vélfræðingum undanskildum gildir að ef vörpunin leiðir til þess að grunnlaun þeirra hækki um 13 þúsund krónur eða meira, þá gengur hluti föstu persónubundinnar greiðslu viðkomandi upp í króna á móti krónu og lækkar þar með um samsvarandi upphæð og grunnlaun viðkomandi hækka.

Á móti launabreytingum vélfræðinga, sem hljóttast af endurröðun þeirra í töflu lækkar föst persónubundin greiðsla viðkomandi króna á móti krónu sem nemur hækkun grunnlauna viðkomandi.

Kjósi starfsmaður að halda persónubundinni greiðslu óbreyttri, skal hann tilkynna það OR síðar en 15 dögum fyrir gildistöku nýrrar launatöflu. Hann mun þá halda sérgreiðslu sinni en kauptaxti hans tekur ekki hækkun umfram almenna launahækkun kjarasamnings þessa.

Samkomulag milli SA vegna Orkuveitu Reykjavíkur og RSÍ og VM um launaauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Launaauka er ætlað að tryggja að þróun launakostnaðar félagsfólks RSÍ og VM hjá fyrirtækinu haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar iðnaðarmanna á almenna vinnumarkaðnum en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra starfsmanna. Launaauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkningar í kjarasamningum.

Samkvæmt þessu samkomulagi skal bera saman þróun á launakostnaði félagsfólks RSÍ og VM í fyrirtækinu, við þróun launakostnaðar iðnaðarmanna á almennum markaði.

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði skv. ofangreindu þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups grunnlauna iðnaðarmanna (vísitölu grunnlauna iðnaðarmanna á almennum markaði, gefin út af Hagstofu Íslands) á tímabilinu. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum. Aðilar skulu komast að sameiginlegri niðurstöðu um upphæð launaauka starfsmanna út frá:

- 1) Meðaltali paraðra breytinga tímakaups grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur viðkomandi hóps m.v. þróun vísitölu grunnlauna iðnaðarfólks á almennum markaði
- 2) þróun annars launakostnaðar milli markaða

Uppgjör launaauka miðast við útreikninga á liðum 1 og 2 hér að ofan milli síðasta desembermánaðar og desember 2023 og skal uppgjórið taka gildi 1. september ár hvert á tímabilinu 2025-2027.

Viðmiðunartímabil og uppgjör launaauka:

Viðmiðunartímabil	Launahækkun tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1. september 2025
desember 2023 - desember 2025	1. september 2026
desember 2023 - desember 2026	1. september 2027

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar sé lakari en hjá iðnaðarmönnum á almennum vinnumarkaði skal starfsfólk fá bætt 80% af þeim mismun í formi launaauka og kemur hann aðeins til framkvæmdar ef mismunurinn er yfir 0,5%. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu, þá fellur niður skilyrðið um mismun yfir 0,5% og laun hækka sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Verði þróunin hins vegar starfsfólki í hag skal ekkert aðhafst.

Launaauka verður ráðstafað sem hækkun á grunnlaunum og föstum greiðslum starfsfólks.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launaauka – mat og uppgjör

	Iðnaðarmenn á almennum markaði	Félagsfólk RSÍ og VM í fyrirtækinu
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun vísitölu grunnlauna iðnaðarmanna skv. mati Hagstofu Íslands og vísitölu grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur	6,00%	5,00%
Hækkun á launakostnaði, s.s. orlof, breyting á álagsprósentum o.fl.	0,70%	0,50%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	106,70	105,50
Hlutfallsleg hækkun, % (106,7/105,5 - 1)		-1,14%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		0,91%

Yfirlýsing með kjarasamningi 2023

Yfirlýsing Orkuveitu Reykjavíkur

Reykjavík, 20. mars 2023

Í tengslum við kjarasamning Orkuveitu Reykjavíkur við RSÍ og VM hefur Orkuveita Reykjavíkur ákveðið, að því gefnu að kjarasamningarnir verði samþykktir að:

Leggja til úthlutunar í launakerfi félagsins til viðbótar við kjarasamningsbundnar launahækkanir, vegna starfsfólks sem starfar eftir kjarasamningum RSÍ og VM, við Orkuveitu Reykjavíkur svigrúm til launahækkana upp á að meðaltali:

0,5% sem kemur til framkvæmda frá og með 1. nóvember 2022

0,3% sem kemur til framkvæmda frá og með 1. apríl 2023

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur

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 hjálfun 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 hjálfun sem nýtist í starfi.
- *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 mótí hærri tóxtum 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, en í einhverjum tilvikum er um nýtt heiti/númer launaflokka að ræða. Gildir framangreint um alla þá sem raðað var í grunnlaunaflokka. Starfsmenn, sem nutu röðunar umfram grunnlaunaflokka fyrir gildistöku kjarasamnings þessa skal við röðun í launaflokka samkvæmt nýrri launatöflu tryggður sami hlutfallslegi mismunur og þeir nutu fyrir gildistöku 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 viðbættri 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 sl. 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.

Bókanir og yfirlýsingar með kjarasamningi 2011

Bókun um leyfi frá störfum.

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

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.

Yfirlýsing vegna launataxta iðnaðarmanna.

Samningsaðilar eru sammála um að við endurnýjun kjarasamninga árið 2014 verði leitað leiða til að taka inn nýtt launaprep m.v. 7 ára sveinspróf.

Eldri bókanir

Bókun 3: Kjör iðnnema

OR og stéttarfélög iðnaðarmanna munu kanna hvort ástæða sé til að gera sérstakt samkomulag um kjör iðnnema, með það að markmiði að samræma þau eins og kostur er almennum kjarasamningum SA og hlutaðeigandi félaga.

Bókun 4: Leyfi frá störfum

Það er hluti mannaússtefnu OR að koma á mótis 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.

Fylgiskjal 1 Taxtatöflur

Fylgiskjal með kjarasamningi 14. júní 2024

Launatafla 1.2.2024

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
140	531.483	535.333	539.182	543.032	546.882	550.731	554.581
141	552.520	556.529	560.538	566.683	572.827	578.972	585.116
142	615.612	622.332	629.136	636.024	642.999	650.061	657.212
143	622.222	629.025	635.913	642.887	649.948	657.097	664.335
144	628.933	635.821	642.794	649.853	657.001	664.239	671.567
145	635.742	642.714	649.773	656.921	664.156	671.483	678.902
146	642.656	649.714	656.861	664.095	671.421	678.838	686.348
147	649.672	656.819	664.053	671.379	678.796	686.306	693.909
148	656.793	664.028	671.352	678.768	686.278	693.881	701.579
149	664.023	671.348	678.764	686.274	693.876	701.574	709.370
150	671.362	678.779	686.289	693.891	701.589	709.385	717.275
151	678.807	686.317	693.919	701.619	709.414	717.306	725.296
152	686.366	693.971	701.670	709.465	717.358	725.350	733.441
153	694.038	701.738	709.535	717.429	725.421	733.514	741.707
154	701.825	709.623	717.518	725.512	733.605	741.800	750.098
155	709.729	717.624	725.619	733.714	741.910	750.208	758.743
156	717.752	725.748	733.845	742.043	750.343	758.883	767.670
157	725.894	733.992	742.192	750.494	759.042	767.829	776.727
158	734.159	742.360	750.665	759.220	768.011	776.911	785.921
159	742.548	750.855	759.418	768.210	777.112	786.126	795.252
160	751.064	759.639	768.434	777.338	786.355	795.483	804.726
161	759.875	768.673	777.581	786.600	795.731	804.977	814.339
162	768.933	777.843	786.865	796.001	805.251	814.616	824.097
163	778.125	787.152	796.291	805.544	814.913	824.399	834.003
164	787.457	796.600	805.856	815.229	824.719	834.327	844.055
165	796.929	806.188	815.566	825.059	834.673	844.405	854.261

Launatafla 1.1.2025

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
140	572.233	576.083	579.932	583.782	587.632	591.481	595.331
141	593.270	597.279	601.288	607.433	613.577	619.722	625.866
142	656.362	663.082	669.886	676.774	683.749	690.811	697.962
143	662.972	669.775	676.663	683.637	690.698	697.847	705.085
144	669.683	676.571	683.544	690.603	697.751	704.989	712.317
145	676.492	683.464	690.523	697.671	704.906	712.233	719.664
146	683.406	690.464	697.611	704.845	712.171	719.597	727.370
147	690.422	697.569	704.803	712.129	719.554	727.327	735.196
148	697.543	704.778	712.102	719.525	727.298	735.167	743.134
149	704.773	712.098	719.521	727.294	735.162	743.129	751.198
150	712.112	719.536	727.309	735.177	743.145	751.213	759.380
151	719.565	727.338	735.206	743.176	751.243	759.412	767.681
152	727.389	735.260	743.228	751.296	759.466	767.737	776.111
153	735.329	743.299	751.369	759.539	767.811	776.187	784.667
154	743.389	751.460	759.631	767.905	776.281	784.763	793.351
155	751.570	759.741	768.016	776.394	784.877	793.465	802.299
156	759.873	768.149	776.530	785.015	793.605	802.444	811.538
157	768.300	776.682	785.169	793.761	802.608	811.703	820.912
158	776.855	785.343	793.938	802.793	811.891	821.103	830.428
159	785.537	794.135	802.998	812.097	821.311	830.640	840.086
160	794.351	803.226	812.329	821.545	830.877	840.325	849.891
161	803.471	812.577	821.796	831.131	840.582	850.151	859.841
162	812.846	822.068	831.405	840.861	850.435	860.128	869.940
163	822.359	831.702	841.161	850.738	860.435	870.253	880.193
164	832.018	841.481	851.061	860.762	870.584	880.528	890.597
165	841.822	851.405	861.111	870.936	880.887	890.959	901.160

Launatafla 1.1.2026

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
140	595.983	599.833	603.682	607.532	611.382	615.231	619.081
141	617.020	621.029	625.038	631.183	637.327	643.472	649.616
142	680.112	686.832	693.636	700.524	707.680	714.989	722.391
143	686.722	693.525	700.413	707.564	714.872	722.272	729.763
144	693.433	700.321	707.468	714.774	722.172	729.664	737.248
145	700.242	707.385	714.691	722.089	729.578	737.161	744.852
146	707.325	714.630	722.027	729.515	737.097	744.783	752.828
147	714.587	721.984	729.471	737.054	744.738	752.783	760.928
148	721.957	729.445	737.026	744.708	752.753	760.898	769.144
149	729.440	737.021	744.704	752.749	760.893	769.139	777.490
150	737.036	744.720	752.765	760.908	769.155	777.505	785.958
151	744.750	752.795	760.938	769.187	777.537	785.991	794.550
152	752.848	760.994	769.241	777.591	786.047	794.608	803.275
153	761.066	769.314	777.667	786.123	794.684	803.354	812.130
154	769.408	777.761	786.218	794.782	803.451	812.230	821.118
155	777.875	786.332	794.897	803.568	812.348	821.236	830.379
156	786.469	795.034	803.709	812.491	821.381	830.530	839.942
157	795.191	803.866	812.650	821.543	830.699	840.113	849.644
158	804.045	812.830	821.726	830.891	840.307	849.842	859.493
159	813.031	821.930	831.103	840.520	850.057	859.712	869.489
160	822.153	831.339	840.761	850.299	859.958	869.736	879.637
161	831.592	841.017	850.559	860.221	870.002	879.906	889.935
162	841.296	850.840	860.504	870.291	880.200	890.232	900.388
163	851.142	860.812	870.602	880.514	890.550	900.712	911.000
164	861.139	870.933	880.848	890.889	901.054	911.346	921.768
165	871.286	881.204	891.250	901.419	911.718	922.143	932.701

Launatafla 1.1.2027

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
140	636.733	640.583	644.432	648.282	652.132	655.981	659.831
141	657.770	661.779	665.788	671.933	678.077	684.222	690.366
142	720.916	727.871	734.913	742.042	749.449	757.014	764.675
143	727.757	734.798	741.927	749.329	756.893	764.552	772.305
144	734.703	741.832	749.229	756.791	764.448	772.202	780.052
145	741.750	749.143	756.705	764.362	772.113	779.962	787.922
146	749.081	756.642	764.298	772.048	779.895	787.850	796.177
147	756.598	764.253	772.002	779.851	787.804	796.130	804.560
148	764.225	771.976	779.822	787.773	796.099	804.529	813.064
149	771.970	779.817	787.769	796.095	804.524	813.059	821.702
150	779.832	787.785	796.112	804.540	813.075	821.718	830.467
151	787.816	796.143	804.571	813.109	821.751	830.501	839.359
152	796.198	804.629	813.164	821.807	830.559	839.419	848.390
153	804.703	813.240	821.885	830.637	839.498	848.471	857.555
154	813.337	821.983	830.736	839.599	848.572	857.658	866.857
155	822.101	830.854	839.718	848.693	857.780	866.979	876.442
156	830.995	839.860	848.839	857.928	867.129	876.599	886.340
157	840.023	849.001	858.093	867.297	876.773	886.517	896.382
158	849.187	858.279	867.486	876.972	886.718	896.586	906.575
159	858.487	867.698	877.192	886.938	896.809	906.802	916.921
160	867.928	877.436	887.188	897.059	907.057	917.177	927.424
161	877.698	887.453	897.329	907.329	917.452	927.703	938.083
162	887.741	897.619	907.622	917.751	928.007	938.390	948.902
163	897.932	907.940	918.073	928.332	938.719	949.237	959.885
164	908.279	918.416	928.678	939.070	949.591	960.243	971.030
165	918.781	929.046	939.444	949.969	960.628	971.418	982.346

Eldri fylgiskjöl

Fylgiskjal: Samningur um mæðraskoðun

Samningur

milli

Reykjavíkurborgar og Alþýðusambands Íslands

um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar

Samningur þessi er gerður til að hrinda í framkvæmd ákvæðum 9. gr. og 1. tl. 1. mgr. 11. gr. tilskipunar ESB frá 19. október 1992, um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir eða hafa nýlega alið eða hafa börn á brjósti (92/85/EBE)

1. gr.

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

2. gr.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs skv. kjarasamningum, útreikning desember- og orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. 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 starfsmenn sem eru þungaðir.

3. gr.

Samningur þessi gildir frá undirskriftardegi.

Reykjavík 27. febrúar 1998

F.h. Alþýðusamband Íslands og
landssambanda þess.

F. h. Reykjavíkurborgar

Bókun

Samningsaðilar munu sameiginlega beina því til stjórnvalda að gerðar verði nauðsynlegar breytingar á lögum um almannatryggingar til uppfyllingar á ákvæðum 1. tl. 11. gr. tilskipunar ESB nr. 92/85 um bætur, þurfi kona af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

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 lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur - og vaktavinnu og vinnumynstur.

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

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskeveiðar 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

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

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

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

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn 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

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

Vinumynstur

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

13. gr.

Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar þjarga 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.
- c. 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 líknaströf, 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.
- e. 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.
- f. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- g. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

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

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. Launanefndar sveitarfélaga

Bókanir
vegna samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar 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 VSI/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.