

**Kjarasamningur
milli
Rafiðnaðarsambands Íslands
(RSÍ)
og
Orkuveitu Reykjavíkur
(OR)**

Gildistími 1. maí 2008 til 31. desember 2010

EFNISYFIRLIT

EFNISYFIRLIT	2
0 SAMNINGSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR	5
0.1 Samningssvið	5
0.2 Forgangsréttur	5
1 KAUP	6
1.1 Mánaðarlaun	6
1.2 Röðun í launaflokka	6
1.3 Dagvinnutímakaup	6
1.4 Yfirvinnukaup	6
1.5 Álagsgreiðslur	6
1.6 Desemberuppbót	7
1.7 Launabreytingar	7
1.8 Launataxtar nær greiddu kaupi	Error! Bookmark not defined.
1.9 Frávik frá nýjum launatöxtum	Error! Bookmark not defined.
2 VINNUTÍMI	8
2.1 Almennt um 40 stunda vinnuviku	8
2.2 Frídagar	8
2.3 Dagvinna	8
2.4 Yfirvinna	9
2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu	9
2.6 Yfirvinna í hlutastarfi	9
2.7 Útköll	9
2.8 Hvíldartími	10
2.9 Frítökuréttur	12
2.10 Bakvaktir	12
2.11 Vaktavinna	13
2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi	14
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR	15
3.1 Matartími	15
3.2 Kaffitímar	15
3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu	15
3.4 Vinna í matar- og kaffitíma	15
3.5 Fæði og mötuneyti	15
4 ORLOF	16
4.1 Lágmarksorlof	16
4.2 Vetrarorlof	16
4.3 Orlofsfé	16
4.4 Orlofsárið	16
4.5 Sumarorlofstímabil	16
4.6 Orlof utan sumarorlofstíma	16
4.7 Orlofsuppbót	16

4.8	Veikindi eða slys í orlofi	17
5	FERÐIR OG GISTING	18
5.1	Akstur til og frá vinnu	18
5.2	Ferðakostnaður	18
5.3	Heimflutningur fjarri vinnustað	18
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	19
6.1	Um öryggismál	19
6.2	Um vinnuföt	19
6.3	Um verkfæri	19
6.4	Aðbúnaður á vinnustað	19
6.5	Hjúkrunargögn	19
6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys	19
6.7	Persónulegir munir	19
7	DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR	20
8	GREIÐSLA LAUNA	22
8.1	Útborgun launa	22
9	AFLEYSINGAR	23
9.1	Afleysingar	23
10	FRÆÐSLUMÁL	24
10.1	Námskeið	24
11	SAMSTARFSNEFND	25
11.1	Samstarfsnefnd	25
12	RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI	26
12.1	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	26
13	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	27
13.1	Læknisvottorð	27
13.2	Laun í veikindum og slysatilvikum	27
13.3	Laun í veikindum	27
13.4	Laun í slysatilvikum	27
13.5	Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins	27
13.6	Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss	27
13.7	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:	28
14	RÉTTINDI OG SKYLDUR	29
14.1	Ráðningarsamningur	29
14.2	Fyrirvaralaus uppsögn	29
14.3	Uppsagnarfrestur	29
14.4	Starfslok	29
14.5	Óheimilar fjarvistir	29
14.6	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	29
14.7	Tímabundnar ráðningar	30
14.8	Hlutastörf	30
14.9	Um framkvæmd uppsagna	30
15	TRÚNAÐARMENN OG VINNUSTAÐAFUNDIR	32

15.1	Kosning trúnaðarmanna	32
15.2	Um störf trúnaðarmanna	32
15.3	Vinnustaðafundur	32
15.4	Trúnaðarmannanámskeið	32
15.5	Réttarstaða trúnaðarmanna	32
16	IÐGJALDAGREIÐSLUR	33
16.1	Lífeyrissjóðsiðgjöld	33
16.2	Orlofsheimilásjóðsgjald	33
16.3	Styrktarsjóður	33
16.4	Endurhæfingarsjóður	33
16.5	Félagsgjöld	33
17	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	34
17.1	Gildistími	34
17.2	Samningsforsendur	34
BÓKANIR		35
	YFIRLÝSING MILLI RAFMAGNSVEITU REYKJAVÍKUR OG RAFIÐNADARSAMBANDS ÍSLANDS UM NÁMSKEIÐ FYRIR RAFIÐNADARMENN DAGS. 26. JANÚAR 1996	36
	FYLGISKJAL 1: TAXTATÖFLUR	38
	FYLGISKJAL 2: SAMNINGUR UM MÆÐRASKOÐUN	41
	FYLGISKJAL 3: VINNUTÍMASAMNINGUR	42

Samningur þessi er tvíþættur, annars vegar aðfararsamningur sem kveður á um framlengingu gildandi kjarasamnings til 22.júní 2011, með þeim fyrirvörum sem greinir í samningi þessum.

Aðfararsamningur.

Kjarasamningar aðila framlengist óbreyttur til 22.júní 2011. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1.júlí 2011.

Samningssvið og forgangsréttur

Samningssvið

Samningur þessi tekur til rafiðnaðarmanna sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands og starfa hjá OR.

Forgangsréttur

Fullgildir félagar Rafiðnaðarsambands Íslands 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.

Kaup

Mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflum sem tilgreindar eru á fylgiskjali I.

Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21,67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

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.

Röðun í launaflokka

Um röðun í launaflokka vísast til launataflna sem tilgreindar eru á fylgiskjali I.

Ef krafist er menntunar rafiðnfræðings skal semja sérstaklega um laun.

Dagvinnutímakaup

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

Yfirvinnukaup

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

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

Álagsgreiðslur

Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 0. 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. 0.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 0 með eftirtöldum hætti:

45,00% kl. 00:00-08:00	mánudaga
33,33% kl. 00:00-08:00	þriðjudaga – föstudaga
33,33% kl. 17:00-24:00	mánudaga – fimmtudaga
45,00% kl. 17:00-24:00	föstudaga
45,00% kl. 00:00-24:00	laugardaga., sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. 0.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 0

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 sky. 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.

Desemberuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2011	kr. 59.600
Árið 2012	kr. 61.600
Árið 2013	kr. 63.600

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Launabreytingar

Laun og launatafla hækkar sem hér segir:

1.6. 2011:	4,25%
1.2. 2012:	3,5%
1.2. 2013:	3,25%

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum.

Vinnutími

Almennt um 40 stunda vinnuviku

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svarar kaffítímum skv. samningum.

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og OR og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

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.

Frídagar

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

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	

Stórhátíðardagar eru:

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

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

Dagvinna

Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags.

Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

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.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 0, skal fá greitt álag skv. gr. 0 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 0 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í 0.

Yfirvinna

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 25 mín. virkum vinnutíma á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 17:00.

Öll vinna sem unnin er á frídögum skv. greinum 0, greiðist sem yfirvinna skv. greinum 0 eða 0 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 0.

Stefna samninganna varðandi yfirvinnu

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

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

2.5.1 Frí í staðyfirvinnu

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.

Yfirvinna í hlutastarfi

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 0 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 0 og 0.

Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

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.

Útköll

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

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 sérstöðum frídögum skv. gr. 0 og gr. 0, 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.

Grein 0 tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 0.

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.

Hvíldartími

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 0. 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.

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 vaktaskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafri, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudag.

Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktaskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld 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 almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

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 lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi

hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

Vikulegur hvíldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má vinnuveitandi með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

Fritökuréttur

Almenn skilyrði fritökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.

Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld 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. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar (sjá skýringaramma í grein 0), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

Yfirlýsing af hálfu vinnuveitanda (force majeure): Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinnu) 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.

Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

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.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður fritökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

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.

Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fyrnist ekki.

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.

Bakvaktir

Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 0.

Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund.

Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 0.

Leyfi skv. gr. 0 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 0. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 0.

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 grein 0 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.

Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

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.

Vaktavinna

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 0.

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.

Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku

Falli frídagur vaktavinnnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.

Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 0. 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. 0., 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.

Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 0, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta; Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup

(tímakaup) skv. gr. 0 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 0 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi. Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

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.

Vinni vaktavinnumann 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.

Breyting á vinnufyrirkomulagi

Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 0.

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

Matar- og kaffitímar

Matartími

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi OR og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 0. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 0 telst lengingin ekki til vinnutímans.

Kaffitímar

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

Matar- og kaffitíma í yfirvinnu

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 0. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Vinna í matar- og kaffitíma

Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

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

Fæði og mötuneyti

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.

Orlof

Lágmarksorlof

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

Vetrarorlof

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

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

Vetrarorlof tekur ekki lengingu með sama hætti og orlof skv. gr. 0.

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

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

Orlofsfé

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

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

Orlofsárið

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

Sumarorlofstímabil

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

Orlof utan sumarorlofstíma

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..

Orlofsuppbót

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.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

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

Orlofsuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Orlofsuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2011

kr. 26.900

Árið 2012 kr. 27.800

Árið 2013 kr. 28.700

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, kr. 10.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Veikindi eða slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það 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.

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

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

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.

Greidda skal dánarbúi áunninn orlofsrétt starfsmanns sem fellur frá.

Ferðir og gisting

Akstur til og frá vinnu

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.

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.

Ferðakostnaður

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.

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.

Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað fyrirtækisins skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.

Fyrirtækið getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

Heimflutningur fjarri vinnustað

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:

Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.

Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið 0.

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 ferðalögum

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

Aðbúnaður og hollustuhættir

Um öryggismál

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.

Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

Um vinnuföt

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.

Um verkfæri

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.

Aðbúnaður á vinnustað

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

Hjúkrunargögn

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.

Tilkynningaskylda um vinnuslys

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

Launagreiðandi skal tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða á beinni leið til og frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun 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.

Persónulegir munir

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.

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða vegna gáleysis eða hirduleysis starfsmanns.

Dánar- slysa- og örorkutryggingar

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.

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

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.

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

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

Vísitala og vísitölutenging bóta

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

Bótarfjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

Dánarbætur

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

Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

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

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

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

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

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%.

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.

Bætur vegna slysa í frítíma

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

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.

Greiðsla launa

Útborgun launa

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.

Laun skulu greidd fyrsta virkan dag hvers mánaðar, eftirá. Þeir starfsmenn sem við undirritun kjarasamnings njóta greiðslu launa fyrirfram skulu þó halda þeirri tilhögun áfram.

Afleysingar

Afleysingar

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.

Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

Fræðslumál

Námskeið

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.

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.

Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd

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.

Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðilaaðila og tveimur til vara en kalla má til fleiri fulltrúa ef nauðsyn krefur.

Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning við útreikning desemberuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

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

Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

Læknisvottorð

Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur OR krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

Laun í veikindum og slysatilvikum

Fyrstu sex mánuði í starfi ávinnur starfsmaður sér rétt til greiðslu launa í veikindum í 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir sex mánaða starf skulu starfsmenn halda launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá OR sem hér segir:

<i>Eftir 6 mánaða starf</i>	<i>30 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.</i>
<i>Eftir 3 ára starf</i>	<i>90 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.</i>
<i>Eftir 5 ára starf</i>	<i>120 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.</i>

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

Laun í veikindum

Í forföllum vegna veikinda, sbr. gr. 0 skal greiða starfsmanni svofelld laun; mánaðarlaun (taxtalaun skv. launatöflu), vaktaálag eftir því sem við á og yfirvinnugreiðslur. Þetta gildir þó að hámarki þann tíma sem starfsmaður hefur áunnið sér rétt til sbr. gr. 0. Við útreikning yfirvinnugreiðslna skal starfsmaður fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Hafi starfsmaður unnið skemur en 12 mánuði hjá fyrirtækinu skal við útreikning miðað við meðaltal þeirra mánaða sem liðnir eru frá ráðningu. Aðrar greiðslur en þær sem að framan greinir greiðast ekki í veikindum.

Laun í slysatilvikum

Starfsmenn skulu halda launum skv. gr. 0 í allt að 3 mánuði verði þeir fyrir slysi á vinnustað eða á beinni leið til vinnustaðar eða frá vinnustað til heimilis eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma og sbr. lög nr. 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum.

Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um hvernig úrskurða skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða en þar til hann hefur gert þá tillögu skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuslysatryggingunni, gangi til launagreiðanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

Vinnuveitandi greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafn lengi og starfsmaður nýtur launa.

Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:

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. 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.

Með foreldri í 0. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum sbr. þó gr. 13.7.1.

Réttindi og skyldur

Ráðningarsamningur

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

Fyrirvaralaus uppsögn

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 stafsmáður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

Uppsagnarfrestur

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.

Starfslok

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.

Óheimilar fjarvistir

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.

Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

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.

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.

Ákvæði gr. 0 og 0 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

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.

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.

Tímabundnar ráðningar

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

Hlutastörf

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

Um framkvæmd uppsagna

Almennt um uppsögn

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

Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

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.

Viðurlög

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

Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

Kosning trúnaðarmanna

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

Um störf trúnaðarmanna

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.

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

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

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.

Vinnustaðafundir

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.

Trúnaðarmannanámskeið

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

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.

Réttarstaða trúnaðarmanna

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

Iðgjaldagreiðslur

Lífeyrissjóðsiðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast Lífeyrissjóðnum Stafir 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.

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%.

Orlofsheimilaskjöld

Til orlofsheimilaskjöld greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

Styrktarsjóður

Til styrktarsjóðs greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

Endurhæfingarsjóður

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

Félagsgjöld

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.

Gildistími og samningsforsendur

Gildistími

Samningur þessi gildir frá 22.júní 2011 til loka janúar 2014. Taki kjarasamningur SA og aðildarsamtaka ASÍ dags. 5.maí 2011 ekki gildi hinn 22. Júní 2011 skal það sama gilda um þennan samning. Og falla þá öll ákvæði hans úr gildi. Verði samningar framlengdir af SA eða ASÍ til 31.janúar 2012 skal sama breyting verða á gildistíma samnings þessa. Taka þá launabreytingar 2011 gildi sem og almenn ákvæði og bókanir með samningnum.

Samningsforsendur

17.2.1 Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ dags. 5.maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Tilkynna skal um niðurstöðu atkvæðagreiðslu eigi síðar en kl. 14.00 föstudaginn 10.júní. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá OR.

Reykjavík, 1. júní 2011

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarféлага
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

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

Bókanir

Bókun 1: Launataxtar nær greiddu kaupi

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

Greiðslur umfram kaup-taxta kjarasamnings lækka á móti hærri kaup-töxtum en minnsta hækkun skal þó vera í samræmi við ákvæði gr. 1.7 um launaþróunartryggingu. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru. Greiðslur umfram kaup-taxta kjarasamnings eru t.d. fastar yfirvinnustundir, fastar greiðslur, frammistöðumat og kaupauki / bónus. Greiðslur fyrir fastar yfirvinnustundir og fastar greiðslur lækka á móti hærri kaup-töxtum. Um breytingar á kaupauka / bónus fer skv. samkomulagi sem undirritað er samhliða samningi þessum. Greiðslur skv. frammistöðumati lækka hins vegar ekki á móti hækkunum kaup-töxtum. Þess í stað tekur umsamin viðmiðunarfrjárhæð, sem frammistöðumat reiknast af, hækkunum skv. gr. 1.7

Það er réttur starfsmanns að halda óskertum greiðslum skv. ráðningarsamningi sínum, enda tilkynni hann um það skriflega til OR, sbr. gr. 1.9. Föst laun hans taka þá hækkun skv. gr. 1.7 en launataxti hans hækkar ekki að öðru leyti skv. samningi þessum.

Bókun 2: Eingreiðsla

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

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 mannaútsstefnu 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

Samningi þessum fylgja niðurstöður viðræðna samninganefnda ASÍ og SA um sameiginleg mál og eru þær hluti samnings þessa. Þær breytingar sem kunna að vera gerðar á kjarasamningum aðildarféлага ASÍ á vettvangi nefnda ASÍ og SA, sem starfa skv. framangreindu samkomulagi, verða jafnframt hluti samnings þessa og taka gildi frá sama tíma án sérstakrar atkvæðagreiðslu.

Yfirlýsing milli Rafmagnsveitu Reykjavíkur og Rafiðnaðarsambands Íslands um námskeið fyrir rafiðnaðarmenn dags. 26. janúar 1996

Rafmagnsveita Reykjavíkur mun eftirleiðis sem hingað til greiða að fullu námskeiðsgjöld vegna eftirmenntunar rafiðnaðarmanna. Stefnt skal að því að hver maður fari á eitt námskeið á ári. En á meðan rafiðnaðarmenn eru að ljúka námskeiðum til launahækkunar sem samið var um árið 1995 verður reglan um eitt námskeið felld niður.

Rafmagnsveitan mun greiða hverjum manni laun í tvo daga á ári vegna námskeiða þ.e. dagvinnu og einn yfirvinnutíma á dag.

Bókun um leyfi frá störfum dags. 1.júní 2011

Það er hluti mannauðsstefnu OR að koma á móts við óskir starfsmanna um leyfi frá störfum, verði því við komið vegna starfsseminnar. Er þá gert sérstakt samkomulag milli OR og hlutaðeigandi starfsmanns þar sem kemur fram 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 viðgerð útboðsgagna og val á tilboðum sem fram koma í yfirlýsingu SAÍ 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 dags. 1.júní 2011

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

Breyting á samkomulagi

Orkuveita Reykjavíkur, sameignafyrirtæki, annars vegar og Rafiðnaðarsamband Íslands, Samiðn, samband iðnfélaga og VM, félag vélstjóra og málmteknimanna hins vegar, gera með sér svofellda breytingu á gildandi samkomulagi um kaupaukakerfi.

9. grein um veikindi og slys orðist svo:

Í langvinnum veikindum og fjarveru vegna slysa við framkvæmd vinnu heldur starfsmaður, sem að staðaldri vinnur samkvæmt samkomulagi þessu, meðalbónus sínum eins og hér segir:

Í langvinnum veikindum greiðist meðalbónus frá og með fjórðu viku samfelldra veikinda.

Í fjarveru vegna slysa við framkvæmd vinnu greiðist meðalbónus frá og með annarri viku samfelldra fjarvista.

Meðalbónus starfsmanns skal reiknaður út frá 12 mánaða tímabili sem lýkur í lok almanaksmánaðar fyrir upphaf veikinda/ fjarveru vegna slyss.

Kaupauki greiðist ekki að öðru leyti í veikinda- og slysatilfellum.

Samkomulag þetta gildir frá 1.júní 2011

Reykjavík 1.júní 2011

f.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis

f.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Fylgiskjal 1: Taxtatöflur

Taxtatafla – Gildir frá 1. maí 2008

Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi		315	254.386	511	251.892
201	171.683	316	257.886	512	255.355
202	173.944	317	261.440	513	258.871
203	176.238	318	265.046	514	262.439
204	178.566	319	268.707	515	266.060
205	180.930	320	272.423	516	269.736
206	183.329	Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf		517	273.467
207	185.764	401	214.825	518	277.254
208	188.235	402	217.732	519	281.098
209	190.744	403	220.683	520	285.000
210	193.290	404	223.679	Rafiðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistaraáráttindi (eftir meistaranám) og fela má umsjón verkefna	
211	195.874	405	226.719	701	238.269
212	198.497	406	229.805	702	241.528
213	201.160	407	232.937	703	244.836
214	203.862	408	236.116	704	248.194
215	206.605	409	239.342	705	251.601
216	209.389	410	242.618	706	255.060
217	212.215	411	245.942	707	258.571
218	215.083	412	249.316	708	262.135
219	217.995	413	252.741	709	265.752
220	220.949	414	256.217	710	269.423
Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf		415	259.745	711	273.150
301	210.474	416	263.326	712	276.932
302	213.316	417	266.961	713	280.771
303	216.201	418	270.651	714	284.667
304	219.129	419	274.395	715	288.622
305	222.101	420	278.196	716	292.637
306	225.117	Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf		717	296.711
307	228.179	501	219.952	718	300.847
308	231.287	502	222.936	719	305.045
309	234.441	503	225.965	720	309.305
310	237.643	504	229.040		
311	240.892	505	232.160		
312	244.191	506	235.328		
313	247.539	507	238.543		
314	250.937	508	241.806		
		509	245.118		
		510	248.480		

Taxtatafla – Gildir frá 1. mars 2009

Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi		315	271.886	511	269.392						
		316	275.386	512	272.855						
		317	278.940	513	276.371						
		318	282.546	514	279.939						
		319	286.207	515	283.560						
		320	289.923	516	287.236						
		Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf		Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf		517	290.967				
						518	294.754				
						401	232.325	519	298.598		
						402	235.232	520	302.500		
						403	238.183	Rafiðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistararéttindi (eftir meistaránám) og fela má umsjón verkefna			
						404	241.179				
						405	244.219			701	255.769
						406	247.305			702	259.028
						407	250.437			703	262.336
						408	253.616			704	265.694
						409	256.842			705	269.101
						410	260.118			706	272.560
						411	263.442			707	276.071
						412	266.816			708	279.635
413	270.241					709	283.252				
414	273.717					710	286.923				
415	277.245					711	290.650				
416	280.826					712	294.432				
417	284.461					713	298.271				
418	288.151					714	302.167				
419	291.895	715	306.122								
420	295.696	716	310.137								
Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf		Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf		717	314.211						
				501	237.452	718	318.347				
				502	240.436	719	322.545				
				503	243.465	720	326.805				
				504	246.540						
				505	249.660						
				506	252.828						
				507	256.043						
				508	259.306						
				509	262.618						
510	265.980										
Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi		Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf									
				201	189.183						
				202	191.444						
				203	193.738						
				204	196.066						
				205	198.430						
				206	200.829						
				207	203.264						
				208	205.735						
				209	208.244						
				210	210.790						
				211	213.374						
				212	215.997						
				213	218.660						
				214	221.362						
215	224.105										
216	226.889										
217	229.715										
218	232.583										
219	235.495										
220	238.449										
Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf		Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf									
				301	227.974						
				302	230.816						
				303	233.701						
				304	236.629						
				305	239.601						
				306	242.617						
				307	245.679						
				308	248.787						
				309	251.941						
				310	255.143						
				311	258.392						
				312	261.691						
				313	265.039						
				314	268.437						

Taxtatafla – Gildir frá 1. janúar 2010

Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi		311	283.392	503	268.465	618	326.834
		312	286.691	504	271.540	619	330.784
201	214.183	313	290.039	505	274.660	620	334.794
202	216.444	314	293.437	506	277.828	Iðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistararéttindi (eftir meistaranám) og fela má umsjón verkefna	
203	218.738	315	296.886	507	281.043		
204	221.066	316	300.386	508	284.306		
205	223.430	317	303.940	509	287.618		
206	225.829	318	307.546	510	290.980		
207	228.264	319	311.207	511	294.392		
208	230.735	320	314.923	512	297.855		
209	233.244	Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf		513	301.371		
210	235.790			401	257.325		
211	238.374	402	260.232	515	308.560		
212	240.997	403	263.183	516	312.236	702	284.028
213	243.660	404	266.179	517	315.967	703	287.336
214	246.362	405	269.219	518	319.754	704	290.694
215	249.105	406	272.305	519	323.598	705	294.101
216	251.889	407	275.437	520	327.500	706	297.560
217	254.715	408	278.616	Iðnaðarmaður með 5 árs gamalt sveinspróf		707	301.071
218	257.583	409	281.842			601	267.949
219	260.495	410	285.118	602	271.016	709	308.252
220	263.449	411	288.442	603	274.128	710	311.923
Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf		412	291.816	604	277.288	711	315.650
		301	252.974	413	295.241	605	280.495
302	255.816	414	298.717	606	283.750	713	323.271
303	258.701	415	302.245	607	287.053	714	327.167
304	261.629	416	305.826	608	290.407	715	331.122
305	264.601	417	309.461	609	293.810	716	335.137
306	267.617	418	313.151	610	297.265	717	339.211
307	270.679	419	316.895	611	300.771	718	343.347
308	273.787	420	320.696	612	304.330	719	347.545
309	276.941	Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf		613	307.943	720	351.805
310	280.143			501	262.452	614	311.609
		502	265.436	615	315.331		
				616	319.109		
				617	322.943		

Fylgiskjal 2: 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 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 3: Vinnutímasamningur

**Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli
fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga
og
Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og
bæja og Kennarasambands Íslands**

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

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

1. gr.

Gildissvið

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

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

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

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

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

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

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

2.4 Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. 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

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

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

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

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

10. gr.

Vernd naturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu naturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

Vinnumynstur

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

13. gr.

Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar 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.
Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.
Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.
Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi slík

ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða 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 aðildarféлага 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. aðildarféлага ASÍ með beinni aðild

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarféлага Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarféлага Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Launanefndar sveitarféлага

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 VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

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