

KJARASAMNINGUR

milli

Eflingar – stéttarfélags
annars vegar

og

Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis
hins vegar

Gildistími 1. maí 2008 til 31. desember 2010

EFNISYFIRLIT:

0	Markmið, gildissvið o.fl.	3
1	Kaup	4
2	Vinnutími	9
3	Matar- og kaffitímar	16
4	Orlof	18
5	Ferðir og gisting	20
6	Verkfæri og hlífðarfatnaður	22
7	Aðbúnaður og hollustuhættir	23
8	Tryggingar	25
9	Réttindi og skyldur	27
10	Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi	30
11	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	31
12	Fræðslumál og launalaus leyfi	35
13	Iðgjaldagreiðslur og launaseðill	36
14	Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir	38
15	Samstarfsnefnd	40
16	Gildistími	41

0 Markmið, gildissvið o.fl.

0.1 Markmið samningsaðila

- 0.1.1 Samningsaðilar eru sammála um að vinna að starfsþróun starfsmanna til að virkja starfsmenn, efla fagmennsku þeirra og bæta þjónustu OR við viðskiptaaðila sína.

0.2 Gildissvið

- 0.2.1 Um kjarasamning OR og Eflingar, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur. OR viðurkennir Eflingu sem lögformlegan samningsaðila um kaup og kjör meðlima sinna, enda hafi félagið í samþykktum sínum ákveðið að láta starfsemi sína taka til slíkra málefna.

0.3 Forgangsréttur

- 0.3.1 OR skuldbindur sig til þess að láta starfsmenn sem eru meðlimir í Eflingu - stéttarfélagi hafa forgangsrétt til allrar almennrar verkamannavinnu, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, er séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu, sem um er að ræða. OR hefur ávallt frjálst val um það, hvaða félagi úr Eflingu- stéttarfélagi hún tekur til vinnu. Nú vill OR ráða til sín mann í vinnu sem ekki er félagi í Eflingu – stéttarfélagi og skal félaginu þá skylt að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það kemur ekki í bága við samþykktir félagsins. Forgangsréttur Eflingar gildir um starfsmenn sem ráðnir eru til OR innan félagssvæðis Eflingar.

0.4 Frekari réttindi starfsmanns

- 0.4.1 Starfsmaður sem áunnið hefur sér frekari réttindi til kaups eða hlunninda fyrir gildistöku þessa samnings skal halda þeim, þó með þeim takmörkunum sem leiða af bókun 2.
- 0.4.2 Komi upp ágreiningur um réttindamál skv. grein 0.4.1 og hann verður ekki leystur á vinnustað starfsmanns, skal málinu vísað til samstarfsnefndar aðila til úrlausnar sbr. 15. kafla þessa samnings.

0.5 Nýjar starfsgreinar

- 0.5.1 Komi á samningstímanum til nýjar starfsgreinar sem ekki er gert ráð fyrir í samningi þessum eða eiga sér ekki greinilega hliðstæðu í gildandi kauptöxtum, skulu teknar upp samningaviðræður um kaup og kjör félagsmanna Eflingar - stéttarfélags í starfsgreininni.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflu sem tilgreind er í fylgiskjali I.
- 1.1.1.1 Þegar fundinn er hluti af mánaðarkaupi, skal deila með 21,67 í mánaðarkaupið og síðan margfalda með þeim vinnudögum sem hlutaðeigandi á í þeim mánuði.

1.2 Röðun í launaflokka

- 1.2.1 Grunnröðun í launaflokka:

	Lfl.
Flokksstjóri.....	280
Bílstjóri.....	273
Jarðlagnatækni*.....	272
Matstofum. – 2**.....	267
Matstofum. – 1.....	261
Verkamaður 2***.....	261
Verkamaður 1.....	259
Dagræsting.....	261

* Starfsmenn sem starfa við jarðlagnir og hafa lokið jarðlagnatækninámi.

**Starfsmenn matstofu sem lokið hafa bæði HACCP-námskeiði og smurbrauðsnámskeiði.

***Almennur verkamaður sem falin er aukin ábyrgð.

- 1.2.2 Starfsaldurshækkunar

Starfsaldurshækkunar skulu miðast við þjónustualdur hjá OR og skulu vera svofelldar:

Eftir 1 ár í starfi hjá OR raðast starfsmaður tveimur launaflokkum ofar en ella.

Eftir 2 ár í starfi hjá OR raðast starfsmaður tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.3 Tímakaup í dagvinnu

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

1.4 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaprepi starfsmanns.

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

1.5 Álagsgreiðslur

- 1.5.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1. 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 laugd., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 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 laugd., sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.3 og 2.3.4

- 1.5.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. gr. 1.5.1

- 1.5.4 Greitt skal fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili með 33,33% vaktaálagi.

Samkvæmt 2.1.3 skal vinnutími vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

1.6 Desemberuppbót

- 1.6.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember 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. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

- 1.6.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld 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 greiðsluskilyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

- 1.6.3 Desemberuppbót miðast við eftirfarandi upphæðir:

Árið 2008	kr. 49.600
Árið 2009	kr. 51.400
Árið 2010	kr. 52.700

1.6.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 1.6.1.

Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

1.7 Launabreytingar

1.7.1 Launþróunartrygging við gildistöku

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

1.7.2 Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

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

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

1.7.3 Launabreytingar 1. janúar 2010

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

1.8 Launataxtar nær greiddu kaupum

1.8.1 Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar starfsmanna færðir nær greiddu kaupum og er það gert í þremur áföngum. Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings lækka á móti hærri kaupþöxtum en launabreytingar skulu í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launabreytingum skv. gr. 1.7. Sjá nánar meðfylgjandi bókun 1 um taxtabreytingarnar.

1.9 Frávik frá nýjum launatöxtum

1.9.1 Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna OR það skriflega eigi síðar en 20. júlí 2008. Kemur þá hækkun skv. gr. 1.7 á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti. Gildir sú afstaða einnig um launabreytingar 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

1.10 Sérstök ákvæði um ræstingarfólk

Eftirfarandi ákvæði gilda sérstaklega um starfsmenn við ræstingarstörf.

1.10.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar

1.10.2 Kl. 08:00-20:00 mánudaga til föstudaga kr. 900,52

Frá 1. mars 2009 kr. 959,05

Frá 1. janúar 2010 kr. 1.016,59

1.10.3 Alla aðra tíma vikunnar kr. 1.086,37

Frá 1. mars 2009 kr. 1.156,99

Frá 1. janúar 2010 kr. 1.226,40

1.10.3.1 Ræsting á tímabilinu 00:00-08:00 og laugar- og sunnudaga greiðist á yfirvinnutaxta.

1.10.3.2 Ræsting á stórhátíðardögum greiðist á stórhátíðarkaupi.

1.10.3.3 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með hærri taxtanum fyrir tímamælda ákvæðisvinnu.

1.10.3.4 Mælieiningar í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði að jafnaði (52*40/12) eða 4,33 vikur að jafnaði í mánuði (52/12).

1.10.4 Lágmarksgreiðsla fyrir tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingar er 2 klst. miðað við viðkomandi taxa.

1.10.5 Flatarmæld ákvæðisvinna

1.5.2008 1.3.2009 1.1.2010

Ræsting: Uppmæling - 5 daga vikunnar

- Gólfraesting - á ferm. á mánuði: 219,81 234,10 248,14

- Fimleikahús og áhaldaherbergi - á ferm. á mánuði: 190,56 202,95 215,13

- Salerni - á fermetra á mánuði: 247,80 263,91 279,75

Kauptaxtar fyrir flatarmælingu skulu miðaðir við 5 daga vinnuviku.

Sé unnið færri daga vikunnar en 5 skal greiða hlutfallslega.

Ræstingarvinna umfram fasta vinnuskyldu greiðist með yfirvinnukaupi skv. grein 1.4.1. Ræstingarvinna sem framkvæmd er á laugardögum, sunnudögum, aukafríðögum og helgidögum skal greidd með yfirvinnukaupi.

1.10.6 Reikniregla orlofs- og desemberuppbótar

1.10.6.1 Orlofs- og desemberuppbót í flatarmælingu, ákvarðast af umreikningi tekna til dagvinnustunda á eftirfarandi hátt:

Tekjur síðustu 12 mánaða / lægri ákvæðisvinnutaxtinn * 0,8372.

1.10.7 Tímavinna við ræstingar

- 1.10.7.1 Vinna við hreingerningu/aðalræstingu greiðist með yfirvinnukaupi skv. launaflokki 261.
- 1.10.7.2 Ræstingarmaður í tímavinnu skal eiga rétt á 3 klst. vinnu með samsetningu ræstingarsvæða innan sömu byggingar eða fleiri þar sem þess er kostur.
- 1.10.8 Biðtími
- 1.10.8.1 Sé ekki unnt að hefja ræstingu í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt skv. viðkomandi taxta á meðan hann bíður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma upplýsingum og lengd og ástæður biðtíma til síns yfirmanns svo fljótt sem unnt er.

1.11 Vinna niður vegna veðurs

- 1.11.1 Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglubundinn vinnutíma.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Virkur vikulegur vinnutími telst 37 klst og 5 mínútur en kaffitímar sem falla innan marka dagvinnutíma 2 klst og 55 mínútur.

- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna OR og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1 og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.

- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið, sbr. þó 2.1.2.

2.1.4 Frí dagar

- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

- 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Nýársdagur | 10. Hvítasunnudagur |
| 2. Skírdagur | 11. Annar í hvítasunnu |
| 3. Föstudagurinn langi | 12. 17. júní |
| 4. Laugardagur fyrir páska | 13. Frídagur verslunarmanna |
| 5. Páskadagur | 14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00 |
| 6. Annar í páskum | 15. Jóladagur |
| 7. Sumardagurinn fyrsti | 16. Annar í jólum |
| 8. 1. maí | 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00 |
| 9. Uppstigningardagur | |

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nýársdagur | 5. 17. júní |
| 2. Föstudagurinn langi | 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00 |
| 3. Páskadagur | 7. Jóladagur |
| 4. Hvítasunnudagur | 8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00 |

2.1.5 Hugtök og skilgreiningar

- 2.1.5.1 Dagvinnumenn teljast þeir sem inna vinnuskyldu sína af hendi innan marka dagvinnu, sbr. 2.2.1. Dagvinnumenn geta tekið að sér yfirvinnu skv. 2.3 eða verið á bakvöktum skv. 2.4.

- 2.1.5.2 Vaktavinnnumenn teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frí dagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími þess sé alltaf hinn sami. Fer um vinnutíma þeirra samkvæmt 2.5.

Athuga: Ofangreind skilgreining kemur í stað skilgreiningar um sama efni í vinnutímasamningi heildarsamtakanna frá 1997.

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Heimilt er 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.
- 2.2.3 Sérákvæði um vinnutíma
 - 2.2.3.1 Vinnutími starfsmanna er almennt miðaður við frá kl. 7:30 til 15:25 mánudaga til föstudaga og hefur þá verið tekið tillit til styttingar viðverutíma vegna niðurfellingar kaffitíma. Áfram skal þó heimilt að neyta kaffis á vinnustað, enda stöðvist vinna ekki á meðan.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

Annist starfsmaður innkaup aðfanga fyrir mötuneyti og sér um móttöku og frágang þeirra utan umsamins dagvinnutíma, skal greitt fyrir það með yfirvinnutímakaupi.

- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á frídögum skv. 2.1.4.2 og 2.1.4.3 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.4.1. og 1.4.2 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.5.7.
- 2.3.3 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 tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
 - 2.3.3.1 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, 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.
- 2.3.4 Nú hefur starfsmaður unnið allan daginn og er kallaður út eftir 2 klst eða fyrr og skal hann þá halda kaup, svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.
- 2.3.5 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
- 2.3.6 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
 - 2.3.6.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

- 2.3.6.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.8 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 2.3.9 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við starfsmannastjóra OR.

2.4 Bakvaktir

- 2.4.1 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. 1.5.2.
- 2.4.2 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.
- 2.4.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.4.4 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.
- 2.4.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.4.4.
- 2.4.6 Leyfi skv. gr. 2.4.4 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 2.4.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.3.1.
- 2.4.7 Heimilt er sammingsaðilum 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 2.4.1 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.
- 2.4.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.5 Vaktavinna

- 2.5.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1
- 2.5.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt vaktskrá hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sé vaktskrá breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við skipulega / reglubundna vakt en ekki aukavakt.
- 2.5.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.5.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

Minnst skulu líða 8 klst. á milli vakta, sbr. gr. 2.6.3.1 um hvíldartíma.

- 2.5.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.5.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er starfsmönnum að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann og stéttarfélagið að flytja frídaga milli vikna.

Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns en ekki aukavaktir.

Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.5.7 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídagum og stórhátíðardögum sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til starfsmannastjóra fyrir 1. desember næst á undan.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Sjá fylgiskjal II.

- 2.5.7 Þeir vaktavinnu menn, sem ekki notfæra sér heimild skv. gr. 2.5.6, eigi kost á svofelldum uppgjörmáta:
- 2.5.7.1 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 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.

- 2.5.7.2 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.
- 2.5.7.3 Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.5.8 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.9 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, og reikna síðan 12 mínútur á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.5.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

2.6 Hvíldartími og frídagar

- 2.6.1 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar 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 14. 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.

- 2.6.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.
- 2.6.2.1 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.
- 2.6.2.2 Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

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 vaktafrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

- 2.6.2.3 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.

2.6.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

- 2.6.3.1 **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 oftár en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

- 2.6.3.2 **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 almannahæill 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.

- 2.6.3.3 **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 til 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.

- 2.6.4 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 OR 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.

2.6.5 Frítökuréttur

- 2.6.5.1 **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.

- 2.6.5.2 **Samfelld hvöld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvöld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/ venjubundið

upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

- 2.6.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði: Hafir starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst

- 2.6.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfellt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði: Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.6.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.6.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar (sjá skýringaramma í grein 2.6.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

- 2.6.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt.** Uppsafnaður frítökuréttur skal vera aðgengilegur fyrir starfsmenn og veittur í hálfum eða heilum dögum.

- 2.6.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

- 2.6.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

- 2.6.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynist ekki.

- 2.6.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**

- 2.6.6.1 Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna OR og 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.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

Um fyrirkomulag kaffitíma hjá Orkuveitu Reykjavíkur og áhrif þess á vinnutíma sjá 2.2.3

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað.

3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.

Þegar starfsmaður vinnur að beiðni yfirmanns í matartíma skal greiða honum laun fyrir hvern stundarfjórðung sem unnið er í matartímanum (og í yfirvinnu kemur ein klst til viðbótar unnum tíma). Fyrir hvern unninn kaffitíma greiðist tímalengd hans eins og hann er á hverjum vinnustað.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 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 og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af OR.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt matstofa, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofu á vegum OR eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.4.
- 3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 328,50. fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum pr. 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matar og drykkjavörulið í neysluvísitölu. Vísitala júlímánaðar 2005, 117,6, er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
- Vinnuskylda starfsmanns svarar amk. 50% starfshlutfalli.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00-20:30.
 - Matarhlé er 1/2 klst.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

3.5 Sérákvæði

- 3.5.1 Sumarstarfsmenn sem inna starf sitt af hendi utan starfssvæðis OR og njóta ekki mataraðstöðu á föstum vinnustað skv. gr. 3.4 skulu fá það bætt með sérstökum fæðispeningum sem hér segir:
- kr. 697,62 sé um eina máltíð að ræða.
kr. 1.221,75 sé um tvær máltíðir að ræða.
Þessar fjárhæðir hækka skv. vísitölu sbr. gr. 3.4.4

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

- 4.1.2 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær viðbótarorlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki viðbótarorlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr. 4.1.2 skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

Starfsmenn sem áttu rétt til vetrarfrisdaga samkvæmt eldri kjarasamningi og kjósa að halda þeim rétti skulu eiga kost á því og gilda þá að öllu leyti eldri reglur um þann rétt.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%. Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

Í stað þess að orlofsfé sé greitt af vaktálagi skulu starfsmenn halda meðalvaktálagi í orlofi sínu m.v. 12 síðustu mánuði. Vaktálag er þó ekki greitt í helgidagafrí þótt það sé tekið í beinu framhaldi af orlofi.

- 4.2.2 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 starfi 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 tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð:

Árið 2008	kr. 24.300
Árið 2009	kr. 25.200
Árið 2010	kr. 25.800

- 4.2.3 Þeir tímavinumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2.

Tímavinnumaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 klst á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabili og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa OR
- 4.4.3 **Lenging orlofs:** Sé orlof eða hluti orlofs tekið skv. beiðni OR, eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.
- 4.5.2 Við skipulagningu orlofs vaktavinnnumanna sem tekið er í samfellu skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta á ekki við um orlof sem tekið er í hlutum.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindunum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindin og sendi læknavottorð sem sanni að hann geti ekki notið orlofsins vegna veikindanna. Hvort tveggja skal gert án ástæðulausrar tafar.

Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að sanna veikindi sín með erlendu læknavottorði.

- 4.6.2 Uppbótarorlof skal veitt eftir því sem kostur er á þeim tíma sem starfsmaður óskar, á tímabilinu 15. maí til 30. september nema sérstaklega standi á.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið. Yfirmanni ber skylda til að skipuleggja orlofstöku með starfsmanni þannig að hið frestaða orlof nýtist.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum OR 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 heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af OR og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Ef starfsmaður vinnur á öðrum föstum vinnustað OR en sinni ráðningarstöð (heimastöð) skal honum séð fyrir ferðum innan vinnutímans.

5.5 Afnot einkabifreiðar starfsmanns

- 5.5.1 Verði að samkomulagi að OR hafi afnot af einkabifreið starfsmanns, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi. Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.6 Fargjöld erlendis

- 5.6.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.7 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

- 5.7.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.8 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.8.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

6 Verkfæri og hlífðarfatnaður

6.1 Verkfæri

- 6.1.1 Starfsmanni er ekki skylt að leggja sér til verkfæri og vinnutæki nema svo sé sérstaklega um samið.
- 6.1.2 Séð skal um að áhöld og útbúnaður allur sé í góðu lagi svo ekki stafi af slyshætta eða öryggi starfsmanns sé á annan hátt sett í hættu.

6.2 Vinnu- og hlífðarföt

- 6.2.1 Þar sem krafist er sérstaks vinnu- og hlífðarfatnaðar, skal hverjum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 6.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 6.2.3 Starfsmaður skal ávallt vera snyrtilegur til fara og klæðast óskemmdum fatnaði til að minnka slyshættu á vinnustað. Hreinsun, þvottur og viðgerðir á fatnaði skal látið í té eftir þörfum og á kostnað OR. Starfsmaður skal fara vel og samviskusamlega með fatnað sem honum er úthlutað.
- 6.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af OR er eign þess.
 - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
 - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
 - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu- og hlífðarfatnaði er hann fékk.
 - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 15.1.

7 Aðbúnaður og hollustuhættir

7.1 Réttur starfsmanna

- 7.1.1 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt gildandi lögum og reglugerðum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

7.2 Vinnustaðir

- 7.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta samkvæmt gildandi lögum og reglugerðum.

7.3 Lyf og sjúkragögn

- 7.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilvikum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð hlutaðeigandi yfirmanna og trúnaðarmanna.

7.4 Öryggismál

- 7.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki, öryggisbúnaður og hlífðarbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan, þar með taldir öryggisskór er séu til notkunar fyrir þann starfsmann einan er þeir tilheyra.
- 7.4.2 Starfsmönnum sem sinna einir eftirliti að nóttu (vaktmönnum) skulu lögð til öryggistæki; neyðarhnappar, kalltæki eða símtæki við vinnu sína eftir aðstæðum.

7.5 Notkun öryggisbúnaðar

- 7.5.1 Starfsmanni er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í reglugerðum og kjarasamningum eða sem fyrirsvarsmenn OR hafa gefið fyrirmæli um að nota. Skulu hlutaðeigandi yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að búnaðurinn sé notaður. Ef starfsmaður notar ekki öryggisbúnað eiga við ákvæði gr. 9.2.
- 7.5.2 Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og fyrirsvarsmaður OR eru sammála um það.
- 7.5.3 Ef öryggisbúnaður skv. grein 7.5.1 er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

7.6 Sérstakar ráðstafanir

- 7.6.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja nánar þar sem það á við sérstaklega.

- 7.6.2 Þegar unnið er í vetrarvinnu við erfiðar aðstæður verður leitast við að tryggja öryggi starfsmanns eftir því sem föng eru á, m.a. með notkun fjarskiptasambands og/eða eftirliti hlutaðeigandi yfirmanns eða annars starfsmanns.
- 7.6.3 Þegar unnið er með keðju- eða kjarsög skulu tveir menn hið fæsta vera á vinnustað og í kallfæri við hvorn annan. Þegar unnið er samfelt með þessum tækjum, skulu starfsmenn fá 10 mín. hvíld fyrir hverja unna klukkustund. Matar- og kaffitímar teljast til hvíldartíma í þessu sambandi.
- 7.6.4 Starfsmanni innan 18 ára aldurs er óheimilt að vinna með keðju- eða kjarsög, né heldur við kurlsög eða viðarkleyfi. Ekki skal setja mann til að vinna með tækjum þessum fyrr en hann hefur hlotið tilsögn og þjálfun í notkun þeirra.
- 7.6.5 Þegar þungavinnuvél er flutt á flutningatæki í eigu OR mun fyrirtækið leitast við að sjá til þess að stjórnandi þungavinnuvélarinnar sé af öryggisástandum ávallt til staðar og fylgi flutningatækinu meðan á flutningi stendur.
- 7.6.6 Notkun eiturefna m.a. til úðunar gróðurs og fúavarnar girðingarstaura, skal eingöngu framkvæmd af starfsmönnum sem til þess hafa fengið nægilega leiðsögn og þjálfun.

7.7 Öryggisverðir, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir

- 7.7.1 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

7.8 Tilkynningaskylda um vinnuslys

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

Launagreiðandi skal tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða á beinni leið til og frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

7.9 Læknisskoðun

- 7.9.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, getur stéttarfélagið óskað sérstakrar læknisskoðunar. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

8 Tryggingar

8.1 Slysaftryggingar

Starfsmenn skulu slysaftryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

8.1.1 Dánarslysabætur eru:

8.1.1.1 Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 523.500 kr.
vegna slyss í starfi..... 523.500 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

8.1.1.2 Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 1.603.600 kr.
vegna slyss í starfi..... 3.833.280 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

8.1.1.3 Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 2.193.700 kr.
vegna slyss í starfi..... 6.255.720 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

8.1.1.4 Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs 523.500 kr.
vegna slyss í starfi..... 1.251.000 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

8.1.1.5 Með börnum í gr. 8.1.1.2 og 0 er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

8.1.1.6 Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 8.1.1.1, 8.1.1.2 eða 8.1.1.3. Til viðbótar við bætur skv. gr. 8.1.1.2 og 8.1.1.3 geta komið bætur skv. gr. 8.1.1.4.

8.1.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 4.216.900 kr.
vegna slyss í starfi..... 11.125.439 kr.
Bætur greiddast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

8.2 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

- 8.2.1 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í september 2004, 235,6 stig.

8.3 Tjón á persónulegum munum

- 8.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slíkt tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 8.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.
- 8.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 8.3.1 og 8.3.2.

8.4 Skaðabótakrafa

- 8.4.1 Verði OR skaðabótaskyld gagnvart starfsmanni skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum sem OR kann að verða gert að greiða.

9 Réttindi og skyldur

9.1 Ráðningarsamningur

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

9.2 Fyrirvaralaus uppsögn

9.2.1 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.

9.3 Uppsagnarfrestur

9.3.1 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.

9.4 Starfslok

9.4.1 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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.

9.5 Óheimilar fjarvistir

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

9.6 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

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

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

9.6.3 Ákvæði gr. 9.6.1 og 9.6.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

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

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

9.6.5 Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga í samningi skal eftirfarandi koma fram:

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

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

9.7 Tímabundnar ráðningar

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

9.8 Hlutastörf

9.8.1 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.

9.9 Starfsmannasamtöl

9.9.1 Starfsmaður á rétt á samtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið. Óski starfsmaður eftir samtali skal það veitt innan tveggja mánaða.

9.10 Um framkvæmd uppsagna

9.10.1 Almennt um uppsögn

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

9.10.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

9.10.3 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.

9.10.4 Viðurlög

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

10 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

10.1 Gildissvið

- 10.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 10.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 10.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 10.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.
- 10.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 11.1.1 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 yfirmanni þykir þörf á.
- 11.1.2 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 endurtekna fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun 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.
- 11.1.4 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.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1-11.1.3. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 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.

11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á **mánaðarlaunum** skv. gr. 1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 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

- 11.2.1.1 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. 11.2.7 - 11.2.8.

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

11.2.1.2 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.

11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í **tímavinnu**, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 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

11.2.2.1 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. 11.2.7 og 11.2.8.

11.2.2.2 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.

11.2.3 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.

11.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

11.2.4 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.

11.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs OR einnig telja þjónustualdur við sambærileg störf hjá öðrum sem nemur allt að 3 árum.

11.2.6 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.

11.2.7 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 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.

11.2.8 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. 11.2.7, 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. 11.2.7.

- 11.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.11 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi OR vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

11.3 Sumarvinna skólafólks

- 11.3.1 Starfsmenn í störfum er tilheyra sumarvinnu skólafólks eiga rétt á leyfi og launum í veikindum í 2 daga fyrir hvern unninn mánuð.

11.4 Starfshæfnisvottorð

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

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

- 11.5.1 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. 11.4.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.5.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.5.3 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.

11.6 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 11.6.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.5.1-11.5.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.7 í 3 mánuði.
- 11.6.2 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.
- 11.6.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.5.1-11.5.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.6.1 og 11.6.2 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. 11.2.1-11.2.11 var tæmdur.

11.7 Skráning veikindadaga

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

11.8 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

11.9 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:

- 11.9.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar 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.
- 11.9.2 Með foreldri í 11.9.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.
- 11.9.3 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 ákvæði gr. 11.9.1.

11.10 Mæðraskoðun

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

11.11 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 11.11.1 Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk að:
- taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 - taka við umsóknum um greiðslur til félagsmanna,
 - taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.
- 11.11.2 Reikningar fjölskyldu- og styrktarsjóðs
- 11.11.2.1 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.
- 11.11.3 Brottfall fyrri reglna
- 11.11.3.1 Viðmið réttinda við eldri samningsákvæði (t.d. veikindarétt og sjúkrasjóð) sem lúta að sömu réttindum og hér að framan greinir falla brott.

12 Fræðslumál og launalaus leyfi

12.1 Áætlanir um starfsþróun og símenntun starfsmanna

- 12.1.1 Allir fastráðnir starfsmenn Orkuveitu Reykjavíkur skulu hafa aðgang að símenntun. OR hefur mótað stefnu í starfsþróunar- og símenntunarmálum starfsmanna fyrirtækisins. Sú stefna er í sífelldri endurskoðun og skal vera aðgengileg starfsmönnum í rekstrarhandbók OR á hverjum tíma.
- 12.1.2 Starfsmenn OR sem eru félagsmenn í Eflingu – stéttarfélagi geta sótt um styrk til Starfsmenntunarsjóðs vegna símenntunar skv. reglum sjóðsins.

12.2 Launalaust leyfi

- 12.2.1 Starfsmaður getur sótt um launalaust leyfi. Um launalaus leyfi er farið eftir reglum OR.

13 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

13.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

- 13.1.1 Starfsmaður, 16 ára til 70 ára, skal greiða 4% af heildarlaunum í lífeyrissjóðinn Gildi.
- 13.1.2 Mótframlag launagreiðanda skal vera 11,5%.
- 13.1.3 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

13.2 Greiðslur í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 13.2.1 OR greiðir 0,55% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði. Iðgjaldið hækkar í 0,75% frá og með 1. janúar 2009.

13.3 Greiðslur í orlofsheimilasjóð

- 13.3.1 OR greiðir sérstakt gjald er nemi 0,3% af heildarlaunum starfsmanns í orlofsheimilasjóð stéttarfélagsins. Iðgjaldið lækkar í 0,25% frá og með 1. janúar 2009. Hlutverk orlofsheimilasjóðs er að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda félagsmönnum að njóta orlofsdvalar.

13.4 Greiðslur í starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóð

- 13.4.1 OR greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóð stéttarfélagsins er nemi 0,3% af heildarlaunum. Iðgjaldið lækkar í 0,2% frá og með 1. janúar 2009.

13.5 Endurhæfingarsjóður

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

13.6 Skil á iðgjöldum

- 13.6.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofsheimilasjóðs og starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs skal skila mánaðarlega.

<i>Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfæraperinga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.</i>
--

13.7 Félagsgjöld

- 13.7.1 OR tekur að sér að halda eftir af kaupum starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera mánaðarlega skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld sem innheimt eru skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu

tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

13.8 Launaseðill

- 13.8.1 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.

Miðað er við að launagreiðsla berist inn á bankareikning starfsmanns fyrsta virka dag hvers mánaðar.

14 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

14.1 Kosning trúnaðarmanna

- 14.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann ef starfsmenn eru á bilinu 5 - 50 og 2 trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir Efling - stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
- 14.1.2 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2 Störf trúnaðarmanna

- 14.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða Eflingu - stéttarfélagi vegna starfa sinna sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.4 Aðstaða trúnaðarmanna

- 14.4.1 Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

14.5 Kvartanir trúnaðarmanna

- 14.5.1 Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða starfsmannastjóra OR áður en leitað er til annarra aðila.

14.6 Vinnustaðafundir

- 14.6.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við Eflingu - stéttarfélag og starfsmannastjóra OR með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

14.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 14.7.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum Eflingar - stéttarfélags í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

14.8 Störf við kjarasamningsgerð

- 14.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd Eflingar - stéttarfélags, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

14.9 Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 14.9.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum OR að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 14.9.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að Efling - stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

14.10 Trúnaðarmannanámskeið

- 14.10.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverju fyrirtæki, séu félagsmenn í starfi 5-50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.

15 Samstarfsnefnd

15.1 Samstarfsnefnd

- 15.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 3 menn og 3 til vara í samstarfsnefnd.
- 15.1.2 Meginhlutverk samstarfsnefndar er að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Hlutverk samstarfsnefndar er að fjalla um röðun nýrra starfa á samningssviði stéttarfélagsins. Nefndin getur fjallað um hvers kyns álitaeftni varðandi efni kjarasamningsins sem annar hvor samningsaðila kys að taka upp í nefndinni.
- 15.1.3 Hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið ásamt nauðsynlegum málsgögnum var lagt fram í nefndinni nema að um annað sé sérstaklega samið.

16 Gildistími

16.1 Gildistími

- 16.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. maí 2008 til 31. desember 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

16.2 Samningsforsendur

- 16.2.1 Komist forsendunefnd ASÍ og SA að þeirri niðurstöðu að forsendur hafi ekki staðist og náist ekki samkomulag í samninganefnd ASÍ og SA um áframhaldandi gildi kjarasamninga, verður heimilt að falla frá framlengingu samningsins frá lokum febrúar 2009. Skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 31. desember 2010.
- 16.2.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Tilkynna skal um niðurstöðu atkvæðagreiðslu eigi síðar en 4. júlí. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá OR.

Reykjavík, 27. júní 2008

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrtækis
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Eflingar - stéttarfélags
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

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. Greiðslur umfram kaup-taxta kjarasamnings eru t.d. fastar yfirvinnustundir og fastar greiðslur. Um breytingar á kaupauka / bónus fer skv. samkomulagi sem undirritað er samhliða samningi þessum. Greiðslur skv. frammistöðumati lækka hins vegar ekki á móti hækkuðum 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. 1.8.1. Föst laun hans taka þá hækkun skv. gr. 1.7 en launataxti hans hækkar ekki að öðru leyti skv. samningi þessum.

Bókun 2 um eldri samninga

Eldri samningar og samkomulög sem í gildi hafa verið og varða félagsmenn Eflingar - stéttarfélags sem starfa hjá OR falla úr gildi við gildistöku kjarasamnings þessa.

Bókun 3 um kaupauka við veikindum og slysum

Kaupauki greiðist ekki í veikinda- og slysatilfellum en fastir starfsmenn, sem að staðaldri vinna samkvæmt samningi þessum, skulu í veikinda- og slysatilfellum halda dagvinnukaupi og kaupi vegna fastrar yfirvinnu í einn mánuð til viðbótar því sem samningar og lög kveða á um. Starfsmenn á fyrsta ári eiga rétt á þrem veikindadögum fyrir hvern unninn mánuð.

Bókun 4: Eingreiðsla

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

Bókun 5 um starfsfólk við fráveitu

Þann 1. janúar 2006 tók OR yfir starfsemi fráveitu Reykjavíkurborgar. Við þá yfirtöku fluttust starfsmenn frá Reykjavíkurborg til OR. Um laun og starfskjör þeirra gildir að OR virðir ákvæði kjarasamnings sem um þá starfsmenn giltu við yfirtökuna allt til loka gildistíma hans. Samkvæmt því gilda ákvæði þessa kjarasamnings ekki um laun og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna.

Aðilar eru sammála um að hefja skoðun á möguleika þess að aðlaga laun og starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna ákvæðum kjarasamnings þessa og skal að því stefnt að ljúka þeirri vinnu í samstarfsnefnd eigi síðar en þann 1. október næstkomandi.

Bókun 6 um upplýsingar um grunnröðun

OR afhendir stéttarfélaginu upplýsingar um grunnröðun og viðbótarlaunaflokka félagsmanna þegar eftir því er óskað.

Fylgiskjöl

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 aðildarfélaga 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.

Fylgiskjal I: Launatöflur á samningstíma

	Mánaðarlaun – 1. maí 2008				
	<20	20	25	30	35
	1	2	3	4	5
250	128.020	130.772	133.591	136.480	139.442
251	129.397	132.182	135.036	137.962	140.960
252	130.788	133.608	136.498	139.461	142.497
253	132.198	135.053	137.980	140.979	144.054
254	133.626	136.517	139.480	142.516	145.629
255	135.072	137.998	140.997	144.073	147.225
256	136.535	139.498	142.536	145.649	148.840
257	138.017	141.017	144.092	147.244	150.476
258	139.516	142.555	145.667	148.859	152.131
259	141.036	144.112	147.264	150.495	153.808
260	142.573	145.688	148.880	152.152	155.506
261	144.131	147.284	150.517	153.829	157.224
262	145.708	148.900	152.172	155.527	158.966
263	147.304	150.536	153.850	157.246	160.727
264	148.919	152.194	155.547	158.986	162.511
265	150.556	153.870	157.267	160.749	164.317
266	152.213	155.569	159.008	162.533	166.146
267	153.891	157.289	160.770	164.340	167.998
268	155.589	159.030	162.555	166.170	169.874
269	157.310	160.792	164.362	168.022	171.772
270	159.051	162.577	166.191	169.897	173.694
271	160.815	164.385	168.043	171.795	175.640
272	162.600	166.215	169.920	173.717	177.610
273	164.406	168.067	171.818	175.664	179.605
274	166.237	169.944	173.741	177.635	181.626
275	168.090	171.843	175.688	179.631	183.671
276	169.966	173.765	177.659	181.651	185.742
277	171.866	175.712	179.654	183.696	187.839
278	173.790	177.684	181.676	185.767	189.963
279	175.736	179.680	183.722	187.865	192.112
280	177.708	181.700	185.793	189.987	194.288
281	179.704	183.747	187.890	192.138	196.492
282	181.726	185.819	190.014	194.314	198.722
283	183.772	187.917	192.165	196.518	200.981
284	185.844	190.040	194.341	198.750	203.269
285	187.942	192.191	196.545	201.009	205.585
286	190.067	194.368	198.777	203.296	207.930
287	192.218	196.572	201.037	205.613	210.304
288	194.395	198.805	203.325	207.958	212.708
289	196.600	201.065	205.641	210.332	215.141
290	198.832	203.354	207.988	212.737	217.606
291	201.094	205.671	210.362	215.172	220.100
292	203.381	208.015	212.767	217.636	222.626
293	205.699	210.392	215.201	220.131	225.185
294	208.045	212.796	217.667	222.658	227.774
295	210.420	215.232	220.162	225.216	230.396

296	212.827	217.697	222.690	227.806	233.052
297	215.261	220.193	225.247	230.429	235.740
298	217.727	222.720	227.839	233.085	238.461
299	220.224	225.279	230.461	235.773	241.216
300	222.752	227.870	233.117	238.495	244.007
301	225.311	233.493	235.806	241.251	246.832
302	227.903	233.151	238.528	244.042	249.693
303	230.526	235.839	241.285	246.867	252.589
304	233.182	238.562	244.077	249.727	255.522
305	235.873	241.318	246.903	252.624	258.491
306	238.595	244.111	249.763	255.557	261.496
307	241.353	246.937	252.661	258.528	264.540
308	244.145	249.799	255.594	261.533	267.622
309	246.972	252.697	258.564	264.578	270.741
310	249.833	255.630	261.571	267.661	273.902
311	252.733	258.600	264.616	270.781	277.100
312	255.665	261.608	267.698	273.941	280.339
313	258.637	264.652	270.820	277.140	283.618
314	261.644	267.736	273.980	280.379	286.939
315	264.690	270.858	277.179	283.659	290.300
316	267.774	274.019	280.419	286.980	293.704
317	270.896	277.219	283.699	290.342	297.151
318	274.058	280.458	287.021	293.745	300.640
319	277.258	283.740	290.382	297.193	304.173
320	280.499	287.062	293.788	300.682	307.750

Mánaðarlaun – 1. mars 2009

	<20	20	25	30	35
	1	2	3	4	5
250	141.520	144.272	147.091	149.980	152.942
251	142.897	145.682	148.536	151.462	154.460
252	144.288	147.108	149.998	152.961	155.997
253	145.698	148.553	151.480	154.479	157.554
254	147.126	150.017	152.980	156.016	159.129
255	148.572	151.498	154.497	157.573	160.725
256	150.035	152.998	156.036	159.149	162.340
257	151.517	154.517	157.592	160.744	163.976
258	153.016	156.055	159.167	162.359	165.631
259	154.536	157.612	160.764	163.995	167.308
260	156.073	159.188	162.380	165.652	169.006
261	157.631	160.784	164.017	167.329	170.724
262	159.208	162.400	165.672	169.027	172.466
263	160.804	164.036	167.350	170.746	174.227
264	162.419	165.694	169.047	172.486	176.011
265	164.056	167.370	170.767	174.249	177.817
266	165.713	169.069	172.508	176.033	179.646
267	167.391	170.789	174.270	177.840	181.498
268	169.089	172.530	176.055	179.670	183.374
269	170.810	174.292	177.862	181.522	185.272
270	172.551	176.077	179.691	183.397	187.194
271	174.315	177.885	181.543	185.295	189.140
272	176.100	179.715	183.420	187.217	191.110
273	177.906	181.567	185.318	189.164	193.105

274	179.737	183.444	187.241	191.135	195.126
275	181.590	185.343	189.188	193.131	197.171
276	183.466	187.265	191.159	195.151	199.242
277	185.366	189.212	193.154	197.196	201.339
278	187.290	191.184	195.176	199.267	203.463
279	189.236	193.180	197.222	201.365	205.612
280	191.208	195.200	199.293	203.487	207.788
281	193.204	197.247	201.390	205.638	209.992
282	195.226	199.319	203.514	207.814	212.222
283	197.272	201.417	205.665	210.018	214.481
284	199.344	203.540	207.841	212.250	216.769
285	201.442	205.691	210.045	214.509	219.085
286	203.567	207.868	212.277	216.796	221.430
287	205.718	210.072	214.537	219.113	223.804
288	207.895	212.305	216.825	221.458	226.208
289	210.100	214.565	219.141	223.832	228.641
290	212.332	216.854	221.488	226.237	231.106
291	214.594	219.171	223.862	228.672	233.600
292	216.881	221.515	226.267	231.136	236.126
293	219.199	223.892	228.701	233.631	238.685
294	221.545	226.296	231.167	236.158	241.274
295	223.920	228.732	233.662	238.716	243.896
296	226.327	231.197	236.190	241.306	246.552
297	228.761	233.693	238.747	243.929	249.240
298	231.227	236.220	241.339	246.585	251.961
299	233.724	238.779	243.961	249.273	254.716
300	236.252	241.370	246.617	251.995	257.507
301	238.811	250.993	249.306	254.751	260.332
302	241.403	246.651	252.028	257.542	263.193
303	244.026	249.339	254.785	260.367	266.089
304	246.682	252.062	257.577	263.227	269.022
305	249.373	254.818	260.403	266.124	271.991
306	252.095	257.611	263.263	269.057	274.996
307	254.853	260.437	266.161	272.028	278.040
308	257.645	263.299	269.094	275.033	281.122
309	260.472	266.197	272.064	278.078	284.241
310	263.333	269.130	275.071	281.161	287.402
311	266.233	272.100	278.116	284.281	290.600
312	269.165	275.108	281.198	287.441	293.839
313	272.137	278.152	284.320	290.640	297.118
314	275.144	281.236	287.480	293.879	300.439
315	278.190	284.358	290.679	297.159	303.800
316	281.274	287.519	293.919	300.480	307.204
317	284.396	290.719	297.199	303.842	310.651
318	287.558	293.958	300.521	307.245	314.140
319	290.758	297.240	303.882	310.693	317.673
320	293.999	300.562	307.288	314.182	321.250

Mánaðarlaun – 1. janúar 2010

	<20	20	25	30	35
	1	2	3	4	5
250	148.020	150.772	153.591	156.480	159.442
251	149.397	152.182	155.036	157.962	160.960

252	150.788	153.608	156.498	159.461	162.497
253	152.198	155.053	157.980	160.979	164.054
254	153.626	156.517	159.480	162.516	165.629
255	155.072	157.998	160.997	164.073	167.225
256	156.535	159.498	162.536	165.649	168.840
257	158.017	161.017	164.092	167.244	170.476
258	159.516	162.555	165.667	168.859	172.131
259	161.036	164.112	167.264	170.495	173.808
260	162.573	165.688	168.880	172.152	175.506
261	164.131	167.284	170.517	173.829	177.224
262	165.708	168.900	172.172	175.527	178.966
263	167.304	170.536	173.850	177.246	180.727
264	168.919	172.194	175.547	178.986	182.511
265	170.556	173.870	177.267	180.749	184.317
266	172.213	175.569	179.008	182.533	186.146
267	173.891	177.289	180.770	184.340	187.998
268	175.589	179.030	182.555	186.170	189.874
269	177.310	180.792	184.362	188.022	191.772
270	179.051	182.577	186.191	189.897	193.694
271	180.815	184.385	188.043	191.795	195.640
272	182.600	186.215	189.920	193.717	197.610
273	184.406	188.067	191.818	195.664	199.605
274	186.237	189.944	193.741	197.635	201.626
275	188.090	191.843	195.688	199.631	203.671
276	189.966	193.765	197.659	201.651	205.742
277	191.866	195.712	199.654	203.696	207.839
278	193.790	197.684	201.676	205.767	209.963
279	195.736	199.680	203.722	207.865	212.112
280	197.708	201.700	205.793	209.987	214.288
281	199.704	203.747	207.890	212.138	216.492
282	201.726	205.819	210.014	214.314	218.722
283	203.772	207.917	212.165	216.518	220.981
284	205.844	210.040	214.341	218.750	223.269
285	207.942	212.191	216.545	221.009	225.585
286	210.067	214.368	218.777	223.296	227.930
287	212.218	216.572	221.037	225.613	230.304
288	214.395	218.805	223.325	227.958	232.708
289	216.600	221.065	225.641	230.332	235.141
290	218.832	223.354	227.988	232.737	237.606
291	221.094	225.671	230.362	235.172	240.100
292	223.381	228.015	232.767	237.636	242.626
293	225.699	230.392	235.201	240.131	245.185
294	228.045	232.796	237.667	242.658	247.774
295	230.420	235.232	240.162	245.216	250.396
296	232.827	237.697	242.690	247.806	253.052
297	235.261	240.193	245.247	250.429	255.740
298	237.727	242.720	247.839	253.085	258.461
299	240.224	245.279	250.461	255.773	261.216
300	242.752	247.870	253.117	258.495	264.007
301	245.311	275.993	255.806	261.251	266.832
302	247.903	253.151	258.528	264.042	269.693
303	250.526	255.839	261.285	266.867	272.589
304	253.182	258.562	264.077	269.727	275.522
305	255.873	261.318	266.903	272.624	278.491

306	258.595	264.111	269.763	275.557	281.496
307	261.353	266.937	272.661	278.528	284.540
308	264.145	269.799	275.594	281.533	287.622
309	266.972	272.697	278.564	284.578	290.741
310	269.833	275.630	281.571	287.661	293.902
311	272.733	278.600	284.616	290.781	297.100
312	275.665	281.608	287.698	293.941	300.339
313	278.637	284.652	290.820	297.140	303.618
314	281.644	287.736	293.980	300.379	306.939
315	284.690	290.858	297.179	303.659	310.300
316	287.774	294.019	300.419	306.980	313.704
317	290.896	297.219	303.699	310.342	317.151
318	294.058	300.458	307.021	313.745	320.640
319	297.258	303.740	310.382	317.193	324.173
320	300.499	307.062	313.788	320.682	327.750

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

1. **Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári
 - 1.2 **Veikindi á ávinnslutíma.** Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
 - 1.3 **Fæðingarorlof.** Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
 - 1.4 **Launað leyfi á ávinnslutíma.** Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafrí.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 **Veikindi við töku frís.** Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á vinnustað. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili.** Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 **Fæðingarorlof á tökutímabili.** Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fynist ekki, sbr. tl. 3 hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi OR. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.
6. **Yfirlit.** OR skal leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.

Fylgiskjal III: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga

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

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar

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

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

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda

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

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

Upplýsingar samkvæmt 9. - 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnslufyrir-
mælum, lög-
mæltum samþykktum eða kjarasamningum.

3. gr.

Störf erlendis

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

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

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

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

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

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

Fylgiskjal IV: Rammasamningur um vinnu við ræstingar

Rammasamningur milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar.

1. **SAMNINGSSVIÐ OG MARKMIÐ**
 - 1.1. **Samningssvið**

Samningur þessi tekur til hverskonar vinnu við ræstingar eftir því sem þær eru skilgreindar í samningi þessum. Honum er ætlað að skapa ramma um skipulag ræstinga og skilgreina hugtök.
 - 1.2. **Markmið**

Að auðvelda að beita mismunandi launakerfum og skipulagningu. Auka menntun um starfssviðið og stuðla að auknum gæðum við framkvæmd ræstingar.
2. **Skilgreiningar**
 - 2.1. **Ræsting**

Ræsting er vinna við að fjarlægja óhreinindi (af fleti). Til þess kunna að vera notuð vatn, áhöld, tæki og ræstingarefni.
 - 2.2. **Regluleg ræsting**

Hér er átt við ákveðið skilgreint svæði innanhúss sem ræst er reglulega, ásamt innanstokksmunum, neðan seilingarhæðar, sbr. gr. 3.1. í rammasamningi þessum.
 - 2.3. **Aðalræsting**

Hér er átt við að flöturinn er ræstur ítarlegar neðan seilingarhæðar af óhreinindum sem ekki hverfa við reglulega ræstingu, sbr. verklýsingu
 - 2.4. **Hreingerning**

Hér er átt við að flöturinn er hreingerður af óhreinindum sem ekki hverfa við ræstingu sbr. gr. 2.2. og 2.3. í rammasamningi þessum.
3. **RÆSTINGARSVÆÐI**
 - 3.1. **Afmörkun ræstingarsvæða (Seilingarhæð)**

Ræstingarsvæði afmarkast af gólfleti og mögulegri vinnuhæð manns sem stendur á gólfi, eða öruggri undirstöðu eins og kveðið er á um í verklýsingu.
 - 3.2. **Mæling fermetra til ræstinga**

Fermetrafjöldi hvers svæðis skal mælast sem gólfplatarmál er takmarkast af innribrún veggja svæðisins.
4. **AFKÖST**
 - 4.1. **Vinnutaktur**

Vinnutaktur er mældur hraði við vinnu skv. skilgreiningu Alþjóðavinnuálastofnunarinnar.

Stöðluð afköst eru þau afköst sem hæfir starfsmenn inna af hendi að meðaltali á vinnudegi eða vakt án þess að ofreyna sig, svo fremi þeir kunni og fari eftir tiltekinni vinnuadferð og hafi áhuga á að leggja sig fram við vinnuna.

Slík afköst teljast gefa 100 stig samkvæmt stöðluðu mati og afkastakvarða.

Um aðra vinnutakta er vísað til skilgreininga Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, sbr. fylgiskjal I.
 - 4.2. **Útreikningur á tíma við ræstingar**

Við útreikninga á tíma við ræstingarvinnu geta tímaeiningar (staðaltímar) verið lagðir til grundvallar. Þegar tímaeiningar eru notaðar fyrir hverja verkframkvæmd skv. verklýsingu, skulu þær vera í samræmi við ákveðinn vinnutakt sem samningsaðilar koma sér saman um að nota sbr. gr. 4.1. og 6. kafla Leiðbeininga um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, sbr. fskj. I. með rammasamningi þessum.

4.3. **Útreikningur afkasta**

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólfmetrar á tímaeiningu (m²/klst). Innifalið er, öll þrif á ræstingarsvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

- a. Svæði er 600 m² gólflötur. Það er allt ræst 3 daga í viku og tími til verksins á hvern þessara 3 daga er Y klst.
Afköst þessa svæðis eru - $600/Y = X$ m² á klst.
- b. Svæði er 655 m² gólflötur, 450 m² eru ræstir 5 daga vikunnar, en 205 m² eru ræstir 3 daga vikunnar. Heildartími svæðisins er Y klst.
Afköst þessa svæðis eru - $((450 \times 5) + (205 \times 3))/Y = X$ m² á klst.

5. **VINNUTÍMI**

5.1. **Sjá kafla 18**

5.2. **Greiddur tími**

Greiddur tími fyrir ræstingarsvæði er mældur í klukkustundum fyrir hvert skipti. Sjá bókun fskj. II. með rammasamningi þessum.

6. **KAUP**

6.1. **Sjá kjarasamning**

Tímamæld ákvæðisvinna.

Uppmæld ákvæðisvinna.

Mánaðarlaun.

Laun við hreingerningar.

7. **VINNUTILHÖGUN**

7.1. **Aðlögun**

Samningsaðilar geta ákveðið hvaða launakerfi skuli notað eftir því sem talið er að henti vinnuframtíðinni. Þá getur önnur vinna tengst vinnu við ræstingar sem ræstingarstarfsmaður hefur með höndum á vinnustað. Með fjölbreyttari möguleikum í launakerfum, auknum upplýsingum til starfsfólks og með samsetningu ræstingarsvæða innan sömu byggingar eða fleiri, skapast möguleikar til að fjölga störfum og auka starfshlutfall við ræstingar, sjá einnig fskj. III. með rammasamningi þessum.

7.2. **Önnur ákvæði**

Um önnur ákvæði, en þau sem kveðið er á í rammasamningi, skal samið sérstaklega.

8. **AÐBÚNAÐUR**

8.1. **Aðbúnaður á vinnustað**

Aðbúnaður á vinnustað, skal vera samkvæmt ákvæðum kjarasamninga og laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð um húsnæði vinnustaða. Um ákvæði sem varða framkvæmd vinnunnar og sérstaka aðstöðu vegna vinnu við ræstingar, skal kveðið á um í verklýsingu.

9. **MENNTUN**

9.1. **Námskeið**

Til að auka hæfni í starfi hafa samningsaðilar gert samkomulag um námskeiðahald fyrir ræstingarstarfsfólk. Námskeiðin eiga að kenna því rétt vinnubrögð og meðferð áhalda og efna. Efla skilning fyrir nauðsyn gæða þessarar þjónustu. Stuðla að vernd heilsu

starfsmanna og tryggja fræðslu til þeirra um starf sitt og þá kjarasamninga sem að vinnunni lúta.

9.2. **Þróun**

Stefnt er að því að gera vinnu við ræstingar að fagvinnu þar sem starfsmenn hafa öðlast ákveðna sérhæfingu vegna menntunar og starfsreynslu.

10. **VERKLÝSINGAR**

10.1. **Verklýsing**

Í skriflegri verklýsingu skal afmarka skýrt á teikningu þau ræstingasvæði, það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram í verklýsingu á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

10.2. **Aðgengi verklýsinga**

Verklýsing skal vera til staðar á vinnustað og vera aðgengileg starfsfólki. Verklýsingu skal endurskoða strax ef varanleg breyting verður á ræstingarsvæði eða ræstingarkröfu. Verkalýðsfélag skal hafa aðgang að verklýsingu ef það óskar. Áður en vinna hefst, skal starfsfólki kynnt vel vinnusvæðið og starfsaðstaða og farið yfir verklýsingar.

11. **TÆKJABÚNAÐUR**

11.1. **Um tækjabúnað og breytingar**

Ávallt skal þess gætt að sem hentugastur tækjabúnaður sé til staðar á verkstað, ásamt þeim ræstingarefnum sem nota á, til að gera verkframkvæmdina sem léttasta og tryggja sem bestan árangur við hana. Við meiriháttar breytingar á tækjabúnaði skal endurmeta þann tíma sem áætlaður er til verksins.

12. **LAUSN ÁGREININGSMÁLA**

12.1. **Ágreiningur um samningsákvæði**

Rísi ágreiningur um samning þennan, framkvæmd samningsákvæða eða annað það sem undir samninginn fellur, skal því vísað til úrlausnar í fjögurra manna nefnd þar sem samningsaðilar tilnefna tvo menn hvor.

12.2. **Ágreiningur um verkframkvæmd**

Ágreining um einstök ræstingarsvæði má leysa með sameiginlegri athugun trúnaðarmanna verkafólks og vinnuveitanda.

13. **GILDISTÍMI**

Rammasamningur þessi tekur gildi 1. nóvember 1994, og er uppsegjanlegur af hendi hvors samningsaðila með þriggja mánaða fyrirvara.

Reykjavík, 1. nóvember 1994.