

KJARASAMNINGUR

milli

Eflingar – stéttarfélags
annars vegar

og

Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis
hins vegar

Gildistími 1. maí 2015 til 31. desember 2018

EFNISYFIRLIT:

0	Markmið, gildissvið o.fl.	3
1	Kaup	4
2	Vinnutími	7
3	Matar- og kaffitímar	14
4	Orlof	16
5	Ferðir og gisting	18
6	Verkfæri og hlífðarfatnaður	20
7	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	21
8	Tryggingar.....	23
9	Réttindi og skyldur.....	25
10	Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi	28
11	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	29
12	Fræðslumál og launalaus leyfi	33
13	Iðgjaldagreiðslur og launaseðill	34
14	Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir	35
15	Samstarfsnefnd.....	37
16	Gildistími og samningsforsendur	38
	Bókanir:	39
	Fylgiskjal I: Launatöflur á samningstíma.....	42
	Fylgiskjal II: Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís skv. gr. 2.5.6.....	50
	Fylgiskjal III: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga	51

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:

Starfsheiti:	launaflokkur
Bílstjóri	283
Jarðlagnatæknir*	284
Matstofum. – 2**	277
Matstofum. – 1	270
Verkamaður 2***	276
Verkamaður 1	270
Dagræsting	276
Sumarstarfsmenn	265

* 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 Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.
- 1.4.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af launaflokki og launaprepi 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 Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.3.1., með eftirtöldum hætti:

55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.4. og 2.3.5.

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

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

35,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
35,00%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
35,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.4. og 2.3.5.

Greiðslur samkvæmt 1.5.2. og 1.5.3., sem tilgreindar eru hér að framan, eiga einungis við um þá starfsmenn sem ganga slíkar bakvaktir og starfa á breyttu bakvaktarfyrirkomulagi, þ.e. samkvæmt kafla 2.4., frá 1. desember 2015 að telja. Þeir starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, samkvæmt ákvæðum kjarasamnings þessa, skulu fá launagreiðslur eins og mælt er fyrir um í kaflanum „Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.“

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

- 1.5.5 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 samfellt a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.
- 1.6.3 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:
Á árinu 2015 kr. 90.500.
Á árinu 2016 kr. 95.100.
Á árinu 2017 kr. 99.800.
Á árinu 2018 kr. 103.300.
- 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 Á samningstíma hækka laun og launatafla sem hér segir:
Frá 1. maí 2015 að telja tekur gildi ný launatafla, sjá Kauptaxta fyrir árið 2015, sem fylgir kjarasamningi þessum.
Frá 1. maí 2016 hækka laun um 5,5%.
Frá 1. maí 2017 hækka laun um 3,0%.
Frá 1. maí 2018 hækka laun um 2,0%
- Aðrir launaliðir, sem ekki sækja viðmið í launatöflu, hækka til samræmis.

1.8 Vinna fellur niður vegna veðurs

- 1.8.1 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 frjálrsæði 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 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar 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. Jóladaur |
| 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. Jóladaur |
| 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 Vaktavinnumenn 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 frídagar 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 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.“
- 2.3.4 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 yfirvinna fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4.1 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.
- 2.3.5 Nú hefur starfsmaður unnið allan daginn og er kallaður út eftir 2 klst eða fyrr og skal hann þá halda kaupi, svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.
- 2.3.6 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
- 2.3.7 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:
- 2.3.7.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7.2 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.

- 2.3.8 Öll yfirvinna skal greidd eftir á einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.9 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 2.3.10 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. Bakvaktir eru tvenns konar, annars vegar þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili og hins vegar þar sem starfsmaður skal samkvæmt ákvörðun OR vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrr en að bakvakt lokinni. Um greiðslur fyrir bakvaktir sjá ákvæði greina 1.5.2. annars vegar og 1.5.3. hins vegar Starfsmaður sem starfar á bakvöktum nýtur greiðslu bakvaktarálags annað hvort samkvæmt gr. 1.5.2. eða gr. 1.5.3.
- 2.4.2 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.4.3 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 2.4.1 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.
- 2.4.4 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.
- 2.4.5 Sé starfsmanni, sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

2.5 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 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. samfelld 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 frídaga og stórhátíðardaga 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 vaktavinnumenn, sem ekki notfæra sér heimild skv. gr. 2.5.6, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:
- 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 Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 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 vaktafrú, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudag.*

- 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 lágmarkshvíld
- 2.6.3.1 **Vaktaskipti.** Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.
- Frávíksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.
- Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar 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 lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.
- Sé heimildum til frávik frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.6.3.3 **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 hvíld, sé þess nokkur kostur.

- 2.6.4 Vikulegur hvíldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má OR með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.6.5 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 hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.6.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld 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 **Greiðsla frítökuréttar.** Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum OR eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

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: Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1 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 samfelldri 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 fynnist 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 kaffítímar

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 fyrirvarsmanna 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 kaffítímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

Um fyrirkomulag kaffítíma 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.
- 3.2.2 Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

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 kaffítíma 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 drykkjavörulíð 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 vaktaálagi skulu starfsmenn halda meðalvaktaálagi í orlofi sínu m.v. 12 síðustu mánuði. Vaktaálag er þó ekki greitt í helgidagafri 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:

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

- 4.2.3 Þeir tímavinnumenn 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 vaktavinnumanna 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 læknisvottorð 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 læknisvottorði.

- 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. aksturshagskýli 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.

5.9 Ólaunaðir frídagar á ferðum

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

6 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 samfelld 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 kurlisög 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 öryggisástæðum 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 fyrirsvarsmaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

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

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 samfellt 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 tryggðri 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, stjúpbörn, 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 töluliðum 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 greiðast 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. Slík 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 slysatryggingum 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 endurteknar 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 Skýlt 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 Óvinnufærni vegna veikinda

- 11.2.1 Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.
- 11.2.2 Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að áðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

11.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.3.1 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

- 11.3.1.1 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

- 11.3.1.2 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.
- 11.3.2 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

- 11.3.2.1 Við framantallinn 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.
- 11.3.2.2 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.
- 11.3.3 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.
- 11.3.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 11.3.4 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.
- 11.3.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustuldurs OR einnig telja þjónustuldur við sambærileg störf hjá öðrum sem nemur allt að 3 árum.
- 11.3.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustuldur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustuldur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 11.3.7 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.
- 11.3.8 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.
- 11.3.9 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.

- 11.3.10 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.
- 11.3.11 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.

11.4 Sumarvinna skólafólks

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

11.5 Starfshæfnisvottorð

- 11.5.1 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.

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

- 11.6.1 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.
- 11.6.2 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.
- 11.6.3 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.

11.7 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 11.7.1 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.
- 11.7.2 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.
- 11.7.3 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.

11.8 Skráning veikindadaga

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

11.9 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

11.10 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:

- 11.10.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.
- 11.10.2 Með foreldri í 11.9.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.
- 11.10.3 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.

11.11 Mæðraskoðun

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

11.12 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 11.12.1 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.
- 11.12.2 Reikningar fjölskyldu- og styrktarsjóðs
- 11.12.2.1 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.
- 11.12.3 Brottfall fyrri reglna
- 11.12.3.1 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.

12.3 Námskeið bílstjóra og tækjamanna

- 12.3.1 Sæki tækjamaður réttindanámskeið með samþykki OR skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda nýtist námskeiðið starfsmanni í starfi sínu hjá OR og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. OR greiðir jafnframt námskeiðsgjald, en heimilt er að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum og hætti innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu. Þetta gildir jafnframt þegar bílstjóri eða tækjamaður þarf að sækja nám til að viðhalda réttindum sínum.

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 0,75% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

13.3 Greiðslur í orlofsheimilaskjóð

- 13.3.1 OR greiðir sérstakt gjald er nemi 0,25% af heildarlaunum starfsmanns í orlofsheimilaskjóð stéttarfélagsins. Hlutverk orlofsheimilaskjóðs 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.

13.5 Endurhæfingarsjóður

- 13.5.1 OR greiðir 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins¹.

13.6 Skil á iðgjöldum

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

Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærakenninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

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.

¹ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

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 álitaefni 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 og samningsforsendur

16.1 Samningsforsendur

- 16.1.1 Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 29. maí 2015, skal það sama gilda um samning þennan.

Komi til þess að kjarasamningi verði sagt upp á gildistíma falla niður umsamdar greiðslur samkvæmt samningi þessum sem ekki hafa á því tímamarki komið til framkvæmda.

16.2 Afgreiðsla kjarasamnings o.fl.

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

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 16:00 mánudaginn 16. nóvember 2015.

16.3 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar

Reykjavík, 9. nóvember 2015

*F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis*

F.h. Eflingar-stéttarfélags

Bókanir:

Bókun 1: Yfirlýsing 2011

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

Bókun 2: Yfirlýsing 2011

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

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

Bókun 3 [2014]

Félagsmenn Eflingar, starfa nú einnig í tveimur nýjum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur, Orku náttúrunnar ohf. og Orkuveitu Reykjavíkur – Veitum ohf. Samkomulag er um að ein atkvæðagreiðsla fari fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna. Jafnframt er samkomulag um að við næstu endurnýjun kjarasamningsins skipi ofangreind fyrirtæki sameiginlega samninganefnd og að Efling skipi að sama skapi eina samninganefnd gagnvart fyrirtækjunum. Litið verði á fyrirtækin og hlutaðeigandi starfsmenn sem eina heild í atkvæðagreiðslum um kjarasamninginn.

Bókun 4 um kaupaukakerfi [2015]

Samkomulag um kaupaukakerfi, sem undirritað var þann 9. október 2006, ásamt síðari breytingum og viðaukum, áður samningur um kaupaukakerfi frá árinu 1982, fellur úr gildi frá 1. maí 2015 að telja. Frá sama tímamarki verður kaupaukakerfi lagt af hjá OR og samhliða falla niður allar greiðslur kaupauka samkvæmt kaupaukakerfi.

Bókun 5 vegna viðræðna um mögulegar breytingar á launakerfi [2015]

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

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

Bókun 6 um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis [2015]

Ný grunnröðun í launaflokka öðlast gildi frá 1. maí 2015. Með nýrri röðun er leitast við að jafna mánaðarlaun (launataxta) einstakra starfshópa. Til að mæta umfram hækkun í röðun í launaflokka hjá starfsmönnum á matstofu og ræstingu mun OR draga frá föstum greiðslum hlutaðeigandi starfsmanna kr. 10.000 á mánuði.

Frá 1. maí 2015 að telja fellur samningur um kaupaukakerfi/bónuskerfi úr gildi, sbr. 3. gr. kjarasamnings. Við þá breytingu skal kaupauka/bónus umbreytt í fasta mánaðarlega greiðslu, sem byggist, að því er hvern og einn starfsmanna varðar, á mánaðarlegu meðaltali kaupauka/bónus

hlutaðeigandi, á tímabilinu frá 1. september 2014 til 31. ágúst 2015. Fjárhæð kaupauka/bónus skal reiknuð út miðað við stöðu fyrir gildistöku nýrrar launatöflu.

Bókun 7 um rammasamkomulag [2015]

Þann 27. október s.l. var undirritað Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar. Í samkomulagi segir að markmið þess sé að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á

grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Í samkomulagi er kveðið á um stofnun Þjóðhagsráðs, sameiginlega launastefnu til ársloka 2018, meginstoðir nýs íslensks samningslíkans til framtíðar og samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda. Fyrir samningsaðilum liggur nú að vinna að nánari útfærslu Rammasamkomulags og er að því stefnt að ganga frá samkomulagi við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

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

Bókun 8 um uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings [2015]

Gildistími kjarasamnings er ákveðinn frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018. Við launaútborgun þann 1. desember n.k. skal OR greiða starfsmönnum uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings. Við uppgjör skal litið til þess að kaupaukakerfi/bónuskerfi fellur úr gildi frá gildistöku kjarasamnings. Fyrir liggur að OR hefur nú þegar greitt starfsmönnum, sem starfa í kaupaukakerfi/bónuskerfi, slíkar greiðslur allt frá 1. maí 2015 að telja.

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

Bókun 9 um enduskoðun á röðun í launaflokka [2015]

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

Bókun 10 um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof [2015]

Þeir starfsmenn, sem falla undir kjarasamning þennan og eru í starfi þann 1. desember 2015 og starfa á bakvöktum, skulu eiga val um að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, kjósi þeir svo. Í framangreindu felst að hlutaðeigandi starfsmenn halda áfram að ávinna sér rétt til bakvaktarorlofs í samræmi við ákvæði gr. 2.4.4 í eldri kjarasamningi. Starfsmaður, sem kys að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi skal tilkynna slíka ákvörðun til OR eigi síðar en þann 30. nóvember 2015. Kjósi starfsmaður hins vegar að starfa á breyttu fyrirkomulagi skal slík ákvörðun vera endanleg og er starfsmanni þá ekki heimilt eftir það að flytja sig aftur yfir á hið eldra fyrirkomulag.

Eftirfarandi ákvæði gilda um þá starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi bakvakta. Samsvarandi ákvæði, sem tilgreind eru hér að framan í kjarasamningi, undir liðnum „Breytingar á ákvæðum kjarasamnings“, 1. og 2. tölul. eiga ekki við um sömu starfsmenn.

- gr. 1.5.2.** Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1. 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 laugardaga., sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.4. og 2.3.5.

- gr. 1.5.3.** Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettir á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni nema þeir þurfi að sinna útköllum.

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

25,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga

25,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga

25,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.4. og 2.3.5.

Fylgiskjal I: Launatöflur á samningstíma

Kauptaxtar frá 1. maí 2015 (mánaðarlaun).

	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
250	199.653	202.718	205.859	209.077	212.377
251	201.186	204.290	207.469	210.728	214.068
252	202.736	205.878	209.097	212.398	215.780
253	204.306	207.488	210.748	214.090	217.515
254	205.897	209.119	212.420	215.802	219.269
255	207.509	210.769	214.109	217.537	221.048
256	209.139	212.440	215.825	219.292	222.848
257	210.790	214.131	217.557	221.069	224.669
258	212.459	215.845	219.312	222.868	226.514
259	214.153	217.580	221.091	224.691	228.382
260	215.865	219.336	222.891	226.536	230.273
261	217.602	221.114	224.716	228.406	232.187
262	219.358	222.914	226.559	230.297	234.128
263	221.135	224.736	228.428	232.211	236.090
264	222.934	226.583	230.319	234.151	238.077
265	224.759	228.450	232.235	236.114	240.088
266	226.605	230.344	234.175	238.102	242.127
267	228.474	232.260	236.138	240.114	244.191
268	230.366	234.199	238.127	242.153	246.280
269	232.284	236.163	240.139	244.216	248.394
270	234.223	238.151	242.177	246.306	250.535
271	236.189	240.165	244.240	248.420	252.704
272	238.177	242.204	246.332	250.561	254.898
273	240.189	244.267	248.445	252.730	257.121
274	242.228	246.359	250.588	254.925	259.372
275	244.293	248.473	252.757	257.149	261.650
276	246.383	250.615	254.953	259.400	263.958
277	248.499	252.784	257.175	261.678	266.294
278	250.643	254.981	259.428	263.986	268.660
279	252.811	257.204	261.707	266.322	271.054
280	255.008	259.455	264.015	268.687	273.478
281	257.231	261.735	266.350	271.083	275.011
282	259.483	264.043	268.718	273.507	276.669
283	261.763	266.380	271.113	275.040	279.185
284	264.071	268.747	273.537	276.700	281.734
285	266.409	271.142	275.070	279.216	284.314
286	268.776	273.568	276.730	281.764	286.927
287	271.172	275.101	279.247	284.346	289.571
288	273.598	276.761	281.796	286.958	292.249
289	275.131	279.278	284.377	289.602	294.960

290	276.791	281.829	286.991	292.281	297.706
291	279.310	284.410	289.635	294.995	300.485
292	281.859	287.022	292.315	297.740	303.299
293	284.441	289.669	295.027	300.520	306.149
294	287.055	292.347	297.774	303.334	309.034
295	289.700	295.061	300.554	306.184	311.955
296	292.382	297.807	303.369	309.070	314.914
297	295.094	300.588	306.218	311.992	317.908
298	297.840	303.403	309.106	314.950	321.003
299	300.623	306.254	312.028	317.945	324.157
300	303.439	309.140	314.986	321.041	327.353
301	306.290	312.063	317.982	324.196	330.588
302	309.177	315.024	321.078	327.393	333.865
303	312.099	318.019	324.237	330.629	337.182
304	315.058	321.117	327.433	333.905	340.542
305	318.057	324.274	330.671	337.222	343.941
306	321.154	327.474	333.946	340.581	347.383
307	324.315	330.710	337.264	343.983	350.869
308	327.512	333.986	340.624	347.425	354.399
309	330.749	337.306	344.024	350.913	357.969
310	334.026	340.665	347.469	354.443	361.591
311	337.346	344.067	350.956	358.016	365.253
312	340.705	347.510	354.485	361.635	368.963
313	344.109	350.997	358.061	365.299	372.718
314	347.551	354.530	361.680	369.008	376.520
315	351.040	358.105	365.343	372.765	380.370
316	354.572	361.724	369.055	376.569	384.269
317	358.148	365.390	372.810	380.420	388.217
318	361.769	369.098	376.614	384.316	392.212
319	365.434	372.858	380.464	388.265	396.258
320	369.146	376.662	384.365	392.260	400.355
321	372.904	380.514	388.315	396.307	404.503
322	376.709	384.413	392.311	400.406	408.703
323	380.561	388.362	396.358	404.555	412.955
324	384.462	392.360	400.456	408.754	417.260
325	388.411	396.407	404.604	413.007	421.618
326	392.410	400.507	408.806	417.315	426.032
327	396.459	404.657	413.060	421.672	430.502
328	400.556	408.859	417.367	426.089	435.026
329	404.706	413.113	421.729	430.556	439.608
330	408.910	417.420	426.142	435.084	444.246
331	413.165	421.779	430.613	439.664	448.945
332	417.473	426.196	435.138	444.304	453.700
333	421.836	430.667	439.721	449.004	458.514
334	426.251	435.195	444.360	453.757	463.389
335	430.723	439.777	449.059	458.574	468.324

Kauptaxtar frá 1. maí 2016 (mánaðarlaun).

	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
250	210.634	213.867	217.181	220.576	224.058
251	212.251	215.526	218.880	222.318	225.842
252	213.886	217.201	220.597	224.080	227.648
253	215.543	218.900	222.339	225.865	229.478
254	217.221	220.621	224.103	227.671	231.329
255	218.922	222.361	225.885	229.502	233.206
256	220.642	224.124	227.695	231.353	235.105
257	222.383	225.908	229.523	233.228	237.026
258	224.144	227.716	231.374	235.126	238.972
259	225.931	229.547	233.251	237.049	240.943
260	227.738	231.399	235.150	238.995	242.938
261	229.570	233.275	237.075	240.968	244.957
262	231.423	235.174	239.020	242.963	247.005
263	233.297	237.096	240.992	244.983	249.075
264	235.195	239.045	242.987	247.029	251.171
265	237.121	241.015	245.008	249.100	253.293
266	239.068	243.013	247.055	251.198	255.444
267	241.040	245.034	249.126	253.320	257.622
268	243.036	247.080	251.224	255.471	259.825
269	245.060	249.152	253.347	257.648	262.056
270	247.105	251.249	255.497	259.853	264.314
271	249.179	253.374	257.673	262.083	266.603
272	251.277	255.525	259.880	264.342	268.917
273	253.399	257.702	262.109	266.630	271.263
274	255.551	259.909	264.370	268.946	273.637
275	257.729	262.139	266.659	271.292	276.041
276	259.934	264.399	268.975	273.667	278.476
277	262.166	266.687	271.320	276.070	280.940
278	264.428	269.005	273.697	278.505	283.436
279	266.716	271.350	276.101	280.970	285.962
280	269.033	273.725	278.536	283.465	288.519
281	271.379	276.130	280.999	285.993	290.137
282	273.755	278.565	283.497	288.550	291.886
283	276.160	281.031	286.024	290.167	294.540
284	278.595	283.528	288.582	291.919	297.229
285	281.061	286.055	290.199	294.573	299.951
286	283.559	288.614	291.950	297.261	302.708
287	286.086	290.232	294.606	299.985	305.497
288	288.646	291.983	297.295	302.741	308.323
289	290.263	294.638	300.018	305.530	311.183
290	292.015	297.330	302.776	308.356	314.080
291	294.672	300.053	305.565	311.220	317.012
292	297.361	302.808	308.392	314.116	319.980

293	300.085	305.601	311.253	317.049	322.987
294	302.843	308.426	314.152	320.017	326.031
295	305.634	311.289	317.084	323.024	329.113
296	308.463	314.186	320.054	326.069	332.234
297	311.324	317.120	323.060	329.152	335.393
298	314.221	320.090	326.107	332.272	338.658
299	317.157	323.098	329.190	335.432	341.986
300	320.128	326.143	332.310	338.698	345.357
301	323.136	329.226	335.471	342.027	348.770
302	326.182	332.350	338.737	345.400	352.228
303	329.264	335.510	342.070	348.814	355.727
304	332.386	338.778	345.442	352.270	359.272
305	335.550	342.109	348.858	355.769	362.858
306	338.817	345.485	352.313	359.313	366.489
307	342.152	348.899	355.814	362.902	370.167
308	345.525	352.355	359.358	366.533	373.891
309	348.940	355.858	362.945	370.213	377.657
310	352.397	359.402	366.580	373.937	381.479
311	355.900	362.991	370.259	377.707	385.342
312	359.444	366.623	373.982	381.525	389.256
313	363.035	370.302	377.754	385.390	393.217
314	366.666	374.029	381.572	389.303	397.229
315	370.347	377.801	385.437	393.267	401.290
316	374.073	381.619	389.353	397.280	405.404
317	377.846	385.486	393.315	401.343	409.569
318	381.666	389.398	397.328	405.453	413.784
319	385.533	393.365	401.390	409.620	418.052
320	389.449	397.378	405.505	413.834	422.375
321	393.414	401.442	409.672	418.104	426.751
322	397.428	405.556	413.888	422.428	431.182
323	401.492	409.722	418.158	426.806	435.668
324	405.607	413.940	422.481	431.235	440.209
325	409.774	418.209	426.857	435.722	444.807
326	413.993	422.535	431.290	440.267	449.464
327	418.264	426.913	435.778	444.864	454.180
328	422.587	431.346	440.322	449.524	458.952
329	426.965	435.834	444.924	454.237	463.786
330	431.400	440.378	449.580	459.014	468.680
331	435.889	444.977	454.297	463.846	473.637
332	440.434	449.637	459.071	468.741	478.654
333	445.037	454.354	463.906	473.699	483.732
334	449.695	459.131	468.800	478.714	488.875
335	454.413	463.965	473.757	483.796	494.082

Kauptaxtar frá 1. maí 2017 (mánaðarlaun).

	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
250	216.953	220.283	223.696	227.193	230.780
251	218.619	221.992	225.446	228.988	232.617
252	220.303	223.717	227.215	230.802	234.477
253	222.009	225.467	229.009	232.641	236.362
254	223.738	227.240	230.826	234.501	238.269
255	225.490	229.032	232.662	236.387	240.202
256	227.261	230.848	234.526	238.294	242.158
257	229.054	232.685	236.409	240.225	244.137
258	230.868	234.547	238.315	242.180	246.141
259	232.709	236.433	240.249	244.160	248.171
260	234.570	238.341	242.205	246.165	250.226
261	236.457	240.273	244.187	248.197	252.306
262	238.366	242.229	246.191	250.252	254.415
263	240.296	244.209	248.222	252.332	256.547
264	242.251	246.216	250.277	254.440	258.706
265	244.235	248.245	252.358	256.573	260.892
266	246.240	250.303	254.467	258.734	263.107
267	248.271	252.385	256.600	260.920	265.351
268	250.327	254.492	258.761	263.135	267.620
269	252.412	256.627	260.947	265.377	269.918
270	254.518	258.786	263.162	267.649	272.243
271	256.654	260.975	265.403	269.945	274.601
272	258.815	263.191	267.676	272.272	276.985
273	261.001	265.433	269.972	274.629	279.401
274	263.218	267.706	272.301	277.014	281.846
275	265.461	270.003	274.659	279.431	284.322
276	267.732	272.331	277.044	281.877	286.830
277	270.031	274.688	279.460	284.352	289.368
278	272.361	277.075	281.908	286.860	291.939
279	274.717	279.491	284.384	289.399	294.541
280	277.104	281.937	286.892	291.969	297.175
281	279.520	284.414	289.429	294.573	298.841
282	281.968	286.922	292.002	297.207	300.643
283	284.445	289.462	294.605	298.872	303.376
284	286.953	292.034	297.239	300.677	306.146
285	289.493	294.637	298.905	303.410	308.950
286	292.066	297.272	300.709	306.179	311.789
287	294.669	298.939	303.444	308.985	314.662
288	297.305	300.742	306.214	311.823	317.573
289	298.971	303.477	309.019	314.696	320.518
290	300.775	306.250	311.859	317.607	323.502
291	303.512	309.055	314.732	320.557	326.522
292	306.282	311.892	317.644	323.539	329.579

293	309.088	314.769	320.591	326.560	332.677
294	311.928	317.679	323.577	329.618	335.812
295	314.803	320.628	326.597	332.715	338.986
296	317.717	323.612	329.656	335.851	342.201
297	320.664	326.634	332.752	339.027	345.455
298	323.648	329.693	335.890	342.240	348.818
299	326.672	332.791	339.066	345.495	352.246
300	329.732	335.927	342.279	348.859	355.718
301	332.830	339.103	345.535	352.288	359.233
302	335.967	342.321	348.899	355.762	362.795
303	339.142	345.575	352.332	359.278	366.399
304	342.358	348.941	355.805	362.838	370.050
305	345.617	352.372	359.324	366.442	373.744
306	348.982	355.850	362.882	370.092	377.484
307	352.417	359.366	366.488	373.789	381.272
308	355.891	362.926	370.139	377.529	385.108
309	359.408	366.534	373.833	381.319	388.987
310	362.969	370.184	377.577	385.155	392.923
311	366.577	373.881	381.367	389.038	396.902
312	370.227	377.622	385.201	392.971	400.934
313	373.926	381.411	389.087	396.952	405.014
314	377.666	385.250	393.019	400.982	409.146
315	381.457	389.135	397.000	405.065	413.329
316	385.295	393.068	401.034	409.198	417.566
317	389.181	397.051	405.114	413.383	421.856
318	393.116	401.080	409.248	417.617	426.198
319	397.099	405.166	413.432	421.909	430.594
320	401.132	409.299	417.670	426.249	435.046
321	405.216	413.485	421.962	430.647	439.554
322	409.351	417.723	426.305	435.101	444.117
323	413.537	422.014	430.703	439.610	448.738
324	417.775	426.358	435.155	444.172	453.415
325	422.067	430.755	439.663	448.794	458.151
326	426.413	435.211	444.229	453.475	462.948
327	430.812	439.720	448.851	458.210	467.805
328	435.265	444.286	453.532	463.010	472.721
329	439.774	448.909	458.272	467.864	477.700
330	444.342	453.589	463.067	472.784	482.740
331	448.966	458.326	467.926	477.761	487.846
332	453.647	463.126	472.843	482.803	493.014
333	458.388	467.985	477.823	487.910	498.244
334	463.186	472.905	482.864	493.075	503.541
335	468.045	477.884	487.970	498.310	508.904

Kauptaxtar frá 1. maí 2018 (mánaðarlaun).

	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
250	221.292	224.689	228.170	231.737	235.396
251	222.991	226.432	229.955	233.568	237.269
252	224.709	228.191	231.759	235.418	239.167
253	226.449	229.976	233.589	237.294	241.089
254	228.213	231.785	235.443	239.191	243.034
255	230.000	233.613	237.315	241.115	245.006
256	231.806	235.465	239.217	243.060	247.001
257	233.635	237.339	241.137	245.030	249.020
258	235.485	239.238	243.081	247.024	251.064
259	237.363	241.162	245.054	249.043	253.134
260	239.261	243.108	247.049	251.088	255.231
261	241.186	245.078	249.071	253.161	257.352
262	243.133	247.074	251.115	255.257	259.503
263	245.102	249.093	253.186	257.379	261.678
264	247.096	251.140	255.283	259.529	263.880
265	249.120	253.210	257.405	261.704	266.110
266	251.165	255.309	259.556	263.909	268.369
267	253.236	257.433	261.732	266.138	270.658
268	255.334	259.582	263.936	268.398	272.972
269	257.460	261.760	266.166	270.685	275.316
270	259.608	263.962	268.425	273.002	277.688
271	261.787	266.195	270.711	275.344	280.093
272	263.991	268.455	273.030	277.717	282.525
273	266.221	270.742	275.371	280.122	284.989
274	268.482	273.060	277.747	282.554	287.483
275	270.770	275.403	280.152	285.020	290.008
276	273.087	277.778	282.585	287.515	292.567
277	275.432	280.182	285.049	290.039	295.155
278	277.808	282.617	287.546	292.597	297.778
279	280.211	285.081	290.072	295.187	300.432
280	282.646	287.576	292.630	297.808	303.119
281	285.110	290.102	295.218	300.464	304.818
282	287.607	292.660	297.842	303.151	306.656
283	290.134	295.251	300.497	304.849	309.444
284	292.692	297.875	303.184	306.691	312.269
285	295.283	300.530	304.883	309.478	315.129
286	297.907	303.217	306.723	312.303	318.025
287	300.562	304.918	309.513	315.165	320.955
288	303.251	306.757	312.338	318.059	323.924
289	304.950	309.547	315.199	320.990	326.928
290	306.791	312.375	318.096	323.959	329.972
291	309.582	315.236	321.027	326.968	333.052
292	312.408	318.130	323.997	330.010	336.171

293	315.270	321.064	327.003	333.091	339.331
294	318.167	324.033	330.049	336.210	342.528
295	321.099	327.041	333.129	339.369	345.766
296	324.071	330.084	336.249	342.568	349.045
297	327.077	333.167	339.407	345.808	352.364
298	330.121	336.287	342.608	349.085	355.794
299	333.205	339.447	345.847	352.405	359.291
300	336.327	342.646	349.125	355.836	362.832
301	339.487	345.885	352.446	359.334	366.418
302	342.686	349.167	355.877	362.877	370.051
303	345.925	352.487	359.379	366.464	373.727
304	349.205	355.920	362.921	370.095	377.451
305	352.529	359.419	366.510	373.771	381.219
306	355.962	362.967	370.140	377.494	385.034
307	359.465	366.553	373.818	381.265	388.897
308	363.009	370.185	377.542	385.080	392.810
309	366.596	373.865	381.310	388.945	396.767
310	370.228	377.588	385.129	392.858	400.781
311	373.909	381.359	388.994	396.819	404.840
312	377.632	385.174	392.905	400.830	408.953
313	381.405	389.039	396.869	404.891	413.114
314	385.219	392.955	400.879	409.002	417.329
315	389.086	396.918	404.940	413.166	421.596
316	393.001	400.929	409.055	417.382	425.917
317	396.965	404.992	413.216	421.651	430.293
318	400.978	409.102	417.433	425.969	434.722
319	405.041	413.269	421.701	430.347	439.206
320	409.155	417.485	426.023	434.774	443.747
321	413.320	421.755	430.401	439.260	448.345
322	417.538	426.077	434.831	443.803	452.999
323	421.808	430.454	439.317	448.402	457.713
324	426.131	434.885	443.858	453.055	462.483
325	430.508	439.370	448.456	457.770	467.314
326	434.941	443.915	453.114	462.545	472.207
327	439.428	448.514	457.828	467.374	477.161
328	443.970	453.172	462.603	472.270	482.175
329	448.569	457.887	467.437	477.221	487.254
330	453.229	462.661	472.328	482.240	492.395
331	457.945	467.493	477.285	487.316	497.603
332	462.720	472.389	482.300	492.459	502.874
333	467.556	477.345	487.379	497.668	508.209
334	472.450	482.363	492.521	502.937	513.612
335	477.406	487.442	497.729	508.276	519.082

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 tókutímabil 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 tókutímabili.** Ef um langvarandi veikindi á tókutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tókutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 **Fæðingarorlof á tókutímabili.** Lengja skal tókutímabil 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, stjórnarsýslufyrirmælum, lögmæltum 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 mismunandi 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 barnburðarleyfi 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, stjórnarsýslufyrirmælum, lögmæltum 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 samþykktu 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