

**Kjarasamningur  
milli  
Samiðnar – sambands iðnfélaga  
f.h. aðildarfélaga  
og  
Orkuveitu Reykjavíkur  
(OR)**

**Gildistími 1. maí 2008 til 31. desember 2010**

## EFNISYFIRLIT

<b>EFNISYFIRLIT</b> .....	<b>2</b>
<b>0 SAMNINGSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR</b> .....	<b>5</b>
0.1 Samningssvið.....	5
0.2 Forgangsréttur.....	5
<b>1 KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1 Mánaðarlaun .....	6
1.2 Röðun í launaflokka.....	6
1.3 Dagvinnutímakaup.....	6
1.4 Yfirvinnukaup.....	6
1.5 Álagsgreiðslur.....	6
1.6 Desemberuppbót.....	7
1.7 Launabreytingar.....	7
1.8 Launataxtar nær greiddu kaupi .....	7
1.9 Frávik frá nýjum launatöxtum .....	7
<b>2 VINNUTÍMI</b> .....	<b>8</b>
2.1 Almenn um 40 stunda vinnuviku.....	8
2.2 Frídagar .....	8
2.3 Dagvinna.....	8
2.4 Yfirvinna.....	9
2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu .....	9
2.6 Yfirvinna í hlutastarfi .....	9
2.7 Útköll.....	9
2.8 Hvíldartími .....	10
2.9 Frítökuréttur.....	11
2.10 Bakvaktir .....	11
2.11 Vaktavinna.....	12
2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi .....	13
<b>3 MATAR- OG KAFFITÍMAR</b> .....	<b>14</b>
3.1 Matartími .....	14
3.2 Kaffitímar .....	14
3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu .....	14
3.4 Vinna í matar- og kaffitíma .....	14
3.5 Fæði og mótuneyti.....	14
<b>4 ORLOF</b> .....	<b>15</b>
4.1 Lágmarksorlof .....	15
4.2 Vetrarorlof .....	15
4.3 Orlofsfé.....	15
4.4 Orlofsárið.....	15
4.5 Sumarorlofstímabil.....	15
4.6 Orlof utan sumarorlofstíma.....	15
4.7 Orlofsuppbót.....	15
4.8 Veikindi eða slys í orlofi .....	16
<b>5 FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>17</b>
5.1 Akstur til og frá vinnu .....	17
5.2 Ferðakostnaður .....	17
5.3 Heimflutningur fjarri vinnustað.....	17
<b>6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>18</b>

6.1	Um öryggismál .....	18
6.2	Um vinnuföt .....	18
6.3	Um verkfæri .....	18
6.4	Aðbúnaður á vinnustað .....	18
6.5	Hjúkrunargögn .....	18
6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys .....	18
6.7	Persónulegir munir .....	18
<b>7</b>	<b>DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR .....</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>GREIÐSLA LAUNA .....</b>	<b>21</b>
8.1	Útborgun launa .....	21
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR .....</b>	<b>22</b>
9.1	Afleysingar .....	22
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL .....</b>	<b>23</b>
10.1	Námskeið .....	23
<b>11</b>	<b>SAMSTARFSNEFND .....</b>	<b>24</b>
11.1	Samstarfsnefnd .....	24
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI .....</b>	<b>25</b>
12.1	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	25
<b>13</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....</b>	<b>26</b>
13.1	Læknisvottorð .....	26
13.2	Laun í veikindum og slysatilvikum .....	26
13.3	Laun í veikindum .....	26
13.4	Laun í slysatilvikum .....	26
13.5	Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins .....	26
13.6	Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss .....	27
13.7	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum: .....	27
<b>14</b>	<b>RÉTTINDI OG SKYLDUR .....</b>	<b>28</b>
14.1	Ráðningarsamningur .....	28
14.2	Fyrirvaralaus uppsögn .....	28
14.3	Uppsagnarfrestur / Starfslok .....	28
14.4	Óheimilar fjarvistir .....	28
14.5	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf .....	28
14.6	Tímabundnar ráðningar .....	29
14.7	Hlutastörf .....	29
14.8	Um framkvæmd uppsagna .....	29
<b>15</b>	<b>TRÚNAÐARMENN OG VINNUSTAÐAFUNDIR .....</b>	<b>31</b>
15.1	Kosning trúnaðarmanna .....	31
15.2	Um störf trúnaðarmanna .....	31
15.3	Vinnustaðafundir .....	31
15.4	Trúnaðarmannanámskeið .....	31
15.5	Réttarstaða trúnaðarmanna .....	31
<b>16</b>	<b>IÐGJALDAGREIÐSLUR .....</b>	<b>32</b>
16.1	Lífeyrissjóðsiðgjöld .....	32
16.2	Orlofsheimilásjóðsgjald .....	32
16.3	Styrktarsjóður .....	32
16.4	Starfsmenntasjóður .....	32
16.5	Endurhæfingarsjóður .....	32
16.6	Félagsgjöld .....	32
<b>17</b>	<b>GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>33</b>

17.1	Gildistími.....	33
17.2	Samningsforsendur.....	33
<b>BÓKANIR</b>	.....	<b>34</b>
<b>FYLGISKJAL 1: TAXTATÖFLUR</b>	.....	<b>35</b>
<b>FYLGISKJAL 2: SAMNINGUR UM MÆÐRASKOÐUN</b>	.....	<b>38</b>
<b>FYLGISKJAL 3: VINNUTÍMASAMNINGUR</b>	.....	<b>39</b>

## **0 Samningssvið og forgangsréttur**

---

### **0.1 Samningssvið**

- 0.1.1 Samningur þessi tekur til iðnaðarmanna og garðyrkjumanna sem eru fullgildir félagar í aðildarfélögum Samiðnar og starfa hjá OR.

### **0.2 Forgangsréttur**

- 0.2.1 Fullgildir félagar aðildarfélaga Samiðnar sem hafa iðnréttindi eða próf frá garðyrkjuskóla skulu hafa forgangsrétt við ráðningar í starfsgrein sinni. Forgangurinn gildir þó ekki gagnvart þeim starfsmönnum sem hafa fagréttindi í viðkomandi starfsgrein og starfa skv. kjarasamningi stéttarfélags í þeirri grein.

# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

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

## 1.2 Röðun í launaflokka

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

## 1.3 Dagvinnutímakaup

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

## 1.4 Yfirvinnukaup

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

## 1.5 Álagsgreiðslur

- 1.5.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3. Álagsgreiðsla skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga  
55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga – föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

45,00% kl. 00:00-08:00 mánudaga  
33,33% kl. 00:00-08:00 þriðjudaga – föstudaga  
33,33% kl. 17:00-24:00 mánudaga – fimmtudaga  
45,00% kl. 17:00-24:00 föstudaga  
45,00% kl. 00:00-24:00 laugardaga., sunnudaga og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

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

## 1.6 Desemberuppbót

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

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.6.1 Desemberuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2008	kr. 53.800
Árið 2009	kr. 55.700
Árið 2010	kr. 57.100

## 1.7 Launabreytingar

1.7.1 Launaþróunartrygging við gildistöku

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

1.7.2 Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

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

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

1.7.3 Launabreytingar 1. janúar 2010

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

## 1.8 Launataxtar nær greiddu kaupi

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

## 1.9 Frávik frá nýjum launatöxtum

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

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt um 40 stunda vinnuviku

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

### 2.2 Frídagar

2.2.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2.4 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

### 2.3 Dagvinna

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

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

2.3.3 OR er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.



- 2.3.4 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.3.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.4.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.3.3 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í 2.3.1.

## 2.4 Yfirvinna

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

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

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

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

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

## 2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu

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

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

## 2.6 Yfirvinna í hlutastarfi

- 2.6.1 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 1.4.1 og 1.4.2.
- 2.6.2 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.6.3 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

## 2.7 Útköll

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

## 2.8 Hvíldartími

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

*Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 11. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.*

- 2.8.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma. Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst. Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktaskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.*

### 2.8.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

- 2.8.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktaskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.8.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum líð beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.8.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.
- 2.8.4 Vikulegur hvíldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má vinnuveitandi með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig

að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

## 2.9 Frítökuréttur

- 2.9.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.9.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.9.3 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar (sjá skýringaranna í grein 2.8.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

**Yfirlýsing af hálfu vinnuveitanda (force majeure):** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.9.4 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.9.5 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.9.6 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.9.7 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.9.8 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framan-greinds sammings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.10 Bakvaktir

- 2.10.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.5.2.

- 2.10.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund.
- 2.10.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.10.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.
- 2.10.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.10.4.
- 2.10.6 Leyfi skv. gr. 2.10.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.10.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.3.
- 2.10.7 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í grein 2.10.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.10.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.
- 2.10.9 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.

## 2.11 Vaktavinna

- 2.11.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils. Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 til 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.11.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 2.11.3 Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.11.4 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku
- 2.11.5 Falli frídagur vaktavinnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardegnum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 2.11.6 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.11.7. fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað skal auk þess launa með vaktaálagi skv. gr. 1.5.1., sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. des. næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. jan. til og með 31. des. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. sept. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.
- 2.11.7 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.11.6, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta; Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.4.1 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. Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

2.11.8 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.11.9 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

## **2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi**

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

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

### **3 Matar- og kaffitímar**

---

#### **3.1 Matartími**

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

#### **3.2 Kaffitímar**

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

#### **3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu**

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

#### **3.4 Vinna í matar- og kaffitíma**

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

#### **3.5 Fæði og mötuneyti**

- 3.5.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af OR.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lágmarksorlof

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

### 4.2 Vetrarorlof

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

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

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

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

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

### 4.3 Orlofsfé

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

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

### 4.4 Orlofsárið

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

### 4.5 Sumarorlofstímabil

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

### 4.6 Orlof utan sumarorlofstíma

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

### 4.7 Orlofsuppbót

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

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

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

4.7.4 Orlofsuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

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

#### 4.8 Veikindi eða slys í orlofi

- 4.8.1 Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.
- 4.8.2 Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).
- 4.8.3 Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.
- 4.8.4 Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

*Greidda skal dánarbúi áunninn orlofsrétt starfsmanns sem fellur frá.*



## **5 Ferðir og gisting**

---

### **5.1 Akstur til og frá vinnu**

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

### **5.2 Ferðakostnaður**

- 5.2.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum fyrirtækisins skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fast vinnustaðar.
- 5.2.2 Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.2.3 Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað fyrirtækisins skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvíflur skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.
- 5.2.4 Fyrirtækið getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### **5.3 Heimflutningur fjarri vinnustað**

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

## 6 Aðbúnaður og hollustuhættir

---

### 6.1 Um öryggismál

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

### 6.2 Um vinnuföt

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

### 6.3 Um verkfæri

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

### 6.4 Aðbúnaður á vinnustað

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

### 6.5 Hjúkrunargögn

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

### 6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

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

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

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

### 6.7 Persónulegir munir

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

## 7 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

---

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

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

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

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

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

7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

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

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

7.1.7 Dánarbætur

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

7.1.8 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

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

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

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

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

#### 7.1.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

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

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

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

#### 7.1.9 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

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

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

#### 7.1.10 Bætur vegna slysa í frítíma

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

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

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

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

## **8 Greiðsla launa**

---

### **8.1 Útborgun launa**

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

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Afleysingar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Námskeið

- 10.1.1 Starfsmönnum skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sækir slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum (mánaðarlaun skv. launatöflu) auk vaktaálags ef það á við.
- 10.1.2 Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri hjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

## **11 Samstarfsnefnd**

---

### **11.1 Samstarfsnefnd**

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



## **12 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

### **12.1 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

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

## 13 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 13.1 Læknisvottorð

- 13.1.1 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggi læknisvottorð.
- 13.1.2 Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur OR krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

### 13.2 Laun í veikindum og slysatilvikum

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

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

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

### 13.3 Laun í veikindum

- 13.3.1 Í forföllum vegna veikinda, sbr. gr. 13.2.1 skal greiða starfsmanni svofelld laun; mánaðarlaun (taxtalaun skv. launatöflu), vaktaálag eftir því sem við á og yfirvinnugreiðslur. Þetta gildir þó að hámarki þann tíma sem starfsmaður hefur áunnið sér rétt til sbr. gr. 13.2.1. Við útreikning yfirvinnugreiðslna skal starfsmaður fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Hafi starfsmaður unnið skemur en 12 mánuði hjá fyrirtækinu skal við útreikning miðað við meðaltal þeirra mánaða sem liðnir eru frá ráðningu. Aðrar greiðslur en þær sem að framan greinir greiðast ekki í veikindum.

### 13.4 Laun í slysatilvikum

- 13.4.1 Starfsmenn skulu halda launum skv. gr. 13.3.1 í allt að 3 mánuði verði þeir fyrir slysi á vinnustað eða á beinni leið til vinnustaðar eða frá vinnustað til heimilis eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma og sbr. lög nr. 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum.
- 13.4.2 Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um hvernig úrskurða skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða en þar til hann hefur gert þá tillögu skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

### 13.5 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

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

### **13.6 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss**

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

### **13.7 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:**

13.7.1 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.

13.7.2 Með foreldri í 13.7.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

13.7.3 Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum sbr. þó 13.7.1.

## **14 Réttindi og skyldur**

---

### **14.1 Ráðningarsamningur**

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

### **14.2 Fyrirvaralaus uppsögn**

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

### **14.3 Uppsagnarfrestur / Starfslok**

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

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

### **14.4 Óheimilar fjarvistir**

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

### **14.5 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **14.6 Tímabundnar ráðningar**

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

#### **14.7 Hlutastörf**

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

#### **14.8 Um framkvæmd uppsagna**

##### **14.8.1 Almennt um uppsögn**

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

##### **14.8.2 Viðtal um ástæður uppsagnar**

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

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

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

#### 14.8.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

#### 14.8.4 Viðurlög

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

## **15 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir**

---

### **15.1 Kosning trúnaðarmanna**

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

### **15.2 Um störf trúnaðarmanna**

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

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

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

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

### **15.3 Vinnustaðafundir**

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

### **15.4 Trúnaðarmannanámskeið**

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

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

### **15.5 Réttarstaða trúnaðarmanna**

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

## **16 Iðgjaldagreiðslur**

---

### **16.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld**

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

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

16.1.2 Viðbótarframlag í séreignarsjóð:

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

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

### **16.2 Orlofsheimilaskjöld**

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

### **16.3 Styrktarsjóður**

16.3.1 Til styrktarsjóðs greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

### **16.4 Starfsmenntasjóður**

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

### **16.5 Endurhæfingarsjóður**

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

### **16.6 Félagsgjöld**

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



## 17 Gildistími og samningsforsendur

---

### 17.1 Gildistími

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

### 17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að forsendunefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, sem fjallar um framlengingu kjarasamninga í byrjun febrúar 2009, nái samkomulagi um breytingu á kjarasamningum skal sama gilda um þennan samning.

Komist forsendunefndin að þeirri niðurstöðu að forsendur hafi ekki staðist og nái ekki samkomulagi um áframhaldandi gildi kjarasamninga, verður heimilt að falla frá framlengingu samningsins frá lokum febrúar 2009. Skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, eða framlengist samningurinn til 31. desember 2010.

17.2.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Tilkynna skal um niðurstöðu atkvæðagreiðslu eigi síðar en 16. júní. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá OR.

Reykjavík, 4. júní 2008

F.h. Samiðnar – sambands iðnfélaga  
vegna aðildarfélaga  
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

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

## **Bókanir**

---

### **Bókun 1: Launataxtar nær greiddu kaupi**

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

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

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

### **Bókun 2: Eingreiðsla**

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

### **Bókun 3: Kjör iðnnema**

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

### **Bókun 4: Leyfi frá störfum**

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

### **Fylgiskjal**

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

## Fylgiskjal 1: Taxtatöflur

### Taxtatafla – Gildir frá 1. maí 2008

<b>Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi</b>		313	247.539	506	235.328
<b>201</b>	<b>171.683</b>	314	250.937	507	238.543
202	173.944	315	254.386	508	241.806
203	176.238	316	257.886	509	245.118
204	178.566	317	261.440	510	248.480
205	180.930	318	265.046	511	251.892
206	183.329	319	268.707	512	255.355
207	185.764	320	272.423	513	258.871
208	188.235	<b>Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf</b>		514	262.439
209	190.744	<b>401</b>	<b>214.825</b>	515	266.060
210	193.290	402	217.732	516	269.736
211	195.874	403	220.683	517	273.467
212	198.497	404	223.679	518	277.254
213	201.160	405	226.719	519	281.098
214	203.862	406	229.805	520	285.000
215	206.605	407	232.937	<b>Iðnaðarmaður með 5 árs gamalt sveinspróf</b>	
216	209.389	408	236.116	<b>601</b>	<b>225.449</b>
217	212.215	409	239.342	602	228.516
218	215.083	410	242.618	603	231.628
219	217.995	411	245.942	604	234.788
220	220.949	412	249.316	605	237.995
<b>Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf</b>		413	252.741	606	241.250
<b>301</b>	<b>210.474</b>	414	256.217	607	244.553
302	213.316	415	259.745	608	247.907
303	216.201	416	263.326	609	251.310
304	219.129	417	266.961	610	254.765
305	222.101	418	270.651	611	258.271
306	225.117	419	274.395	612	261.830
307	228.179	420	278.196	613	265.443
308	231.287	<b>Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf</b>		614	269.109
309	234.441	<b>501</b>	<b>219.952</b>	615	272.831
310	237.643	502	222.936	616	276.609
311	240.892	503	225.965	617	280.443
312	244.191	504	229.040	618	284.334
		505	232.160	619	288.284
				620	292.294

## Taxtatafla – Gildir frá 1. mars 2009

<b>Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi</b>		314	268.437	508	259.306
<b>201</b>	<b>189.183</b>	315	271.886	509	262.618
202	191.444	316	275.386	510	265.980
203	193.738	317	278.940	511	269.392
204	196.066	318	282.546	512	272.855
205	198.430	319	286.207	513	276.371
206	200.829	320	289.923	514	279.939
207	203.264	<b>Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf</b>		515	283.560
208	205.735			516	287.236
209	208.244	<b>401</b>	<b>232.325</b>	517	290.967
210	210.790	402	235.232	518	294.754
211	213.374	403	238.183	519	298.598
212	215.997	404	241.179	520	302.500
213	218.660	405	244.219	<b>Iðnaðarmaður með 5 árs gamalt sveinspróf</b>	
214	221.362	406	247.305		
215	224.105	407	250.437	<b>601</b>	<b>242.949</b>
216	226.889	408	253.616	602	246.016
217	229.715	409	256.842	603	249.128
218	232.583	410	260.118	604	252.288
219	235.495	411	263.442	605	255.495
220	238.449	412	266.816	606	258.750
<b>Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf</b>		413	270.241	607	262.053
		<b>301</b>	<b>227.974</b>	414	273.717
302	230.816	415	277.245	608	265.407
303	233.701	416	280.826	609	268.810
304	236.629	417	284.461	610	272.265
305	239.601	418	288.151	611	275.771
306	242.617	419	291.895	612	279.330
307	245.679	420	295.696	613	282.943
308	248.787	<b>Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf</b>		614	286.609
309	251.941			<b>501</b>	<b>237.452</b>
310	255.143	502	240.436	616	294.109
311	258.392	503	243.465	617	297.943
312	261.691	504	246.540	618	301.834
313	265.039	505	249.660	619	305.784
		506	252.828	620	309.794
		507	256.043		

## Taxtatafla – Gildir frá 1. janúar 2010

<b>Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi</b>		311	283.392	503	268.465	617	322.943				
		312	286.691	504	271.540	618	326.834				
		313	290.039	505	274.660	619	330.784				
		314	293.437	506	277.828	620	334.794				
		<b>201</b>	<b>214.183</b>	315	296.886	507	281.043	<b>Iðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistararéttindi (eftir meistaranám) og fela má umsjón verkefna</b>			
		202	216.444	316	300.386	508	284.306				
		203	218.738	317	303.940	509	287.618				
		204	221.066	318	307.546	510	290.980				
		205	223.430	319	311.207	511	294.392				
		206	225.829	320	314.923	512	297.855				
		207	228.264	<b>Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf</b>		513	301.371				
		208	230.735			514	304.939				
		209	233.244	<b>401</b>	<b>257.325</b>	515	308.560			<b>701</b>	<b>280.769</b>
		210	235.790	402	260.232	516	312.236			702	284.028
		211	238.374	403	263.183	517	315.967	703	287.336		
		212	240.997	404	266.179	518	319.754	704	290.694		
		213	243.660	405	269.219	519	323.598	705	294.101		
		214	246.362	406	272.305	520	327.500	706	297.560		
		215	249.105	407	275.437	<b>Iðnaðarmaður með 5 árs gamalt sveinspróf</b>		707	301.071		
		216	251.889	408	278.616			<b>601</b>	<b>267.949</b>	708	304.635
217	254.715	409	281.842	602	271.016	709	308.252				
218	257.583	410	285.118	603	274.128	710	311.923				
219	260.495	411	288.442	604	277.288	711	315.650				
220	263.449	412	291.816	605	280.495	712	319.432				
<b>Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf</b>		413	295.241	606	283.750	713	323.271				
		<b>301</b>	<b>252.974</b>	414	298.717	607	287.053	714	327.167		
		302	255.816	415	302.245	608	290.407	715	331.122		
		303	258.701	416	305.826	609	293.810	716	335.137		
		304	261.629	417	309.461	610	297.265	717	339.211		
		305	264.601	418	313.151	611	300.771	718	343.347		
		306	267.617	419	316.895	612	304.330	719	347.545		
		307	270.679	420	320.696	613	307.943	720	351.805		
		308	273.787	<b>Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf</b>		614	311.609				
		309	276.941			<b>501</b>	<b>262.452</b>	615	315.331		
310	280.143	502	265.436	616	319.109						

## **Fylgiskjal 2: Samningur um mæðraskoðun**

---

### **Samningur milli Reykjavíkurborgar og Alþýðusambands Íslands um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar**

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

#### **1. gr.**

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

#### **2. gr.**

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs skv. kjarasamningum, útreikning desember- og orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir.

#### **3. gr.**

Samningur þessi gildir frá undirskriftardegi.

Reykjavík 27. febrúar 1998

F.h. Alþýðusamband Íslands  
og landssambanda þess.

F. h. Reykjavíkurborgar

#### **Bókun**

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

## Fylgiskjal 3: Vinnutímasamningur

---

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

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

### 1. gr.

#### Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur. Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna. Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar. Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

### 2. gr.

#### Skilgreiningar

##### 2.1 Vinnutími

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

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

##### 2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

##### 2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

##### 2.4 Næturvinnustarfsmaður

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

## **2.5 Vaktavinna**

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

## **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

### **3. gr.**

#### **Daglegur hvíldartími**

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

### **4.gr.**

#### **Hlé**

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

### **5. gr.**

#### **Vikulegur hvíldartími**

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

### **6. gr.**

#### **Vikulegur hámarksvinnutími**

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

### **7. gr.**

#### **Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

### **8. gr.**

#### **Lengd næturvinnutíma**

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

### **9. gr.**

#### **Heilbrigðismat**

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



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

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

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

#### 10. gr.

##### **Vernd naturvinnustarfsmanna**

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

#### 11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu naturvinnustarfsmanna

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

#### 12. gr.

##### **Vinumynstur**

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

#### 13. gr.

##### **Frávik**

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

#### 14. gr.

##### **Samráðsnefnd**

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

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

#### 15. gr.

##### **Hagstæðari ákvæði**

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

#### 16. gr.

##### **Öryggi og heilsuvernd**

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

#### 17. gr.

##### **Gildistaka**

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Launanefndar sveitarfélaga

**Bókanir**  
**vegna samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma**  
**milli**  
**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga**  
**og**  
**Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og**  
**Kennarasambands Íslands:**

**Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.**

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

**Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma**

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

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