

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

**Gildistími 1. apríl 2004 til og með 29. febrúar 2008**

## 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 Launaþrep .....	6
1.3 Röðun í launaflokka .....	6
1.4 Dagvinnutímakaup .....	7
1.5 Yfirvinnukaup .....	7
1.6 Álagsgreiðslur .....	7
1.7 Desemberuppbót.....	7
<b>2 VINNUTÍMI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Almenn um 40 stunda vinnuviku .....	9
2.2 Frídagar .....	9
2.3 Dagvinna .....	9
2.4 Yfirvinna .....	10
2.5 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu.....	10
2.6 Yfirvinna í hlutastarfi .....	10
2.7 Útköll.....	10
2.8 Hvíldartími .....	11
2.9 Frítökuréttur .....	12
2.10 Bakvaktir .....	13
2.11 Vaktavinna .....	13
2.12 Breyting á vinnufyrirkomulagi.....	14
<b>3 MATAR- OG KAFFITÍMAR</b> .....	<b>15</b>
3.1 Matartími .....	15
3.2 Kaffitímar .....	15
3.3 Matar- og kaffitíma í yfirvinnu .....	15
3.4 Vinna í matar- og kaffitíma .....	15
3.5 Fæði og mötuneyti.....	15
<b>4 ORLOF</b> .....	<b>16</b>
4.1 Lágmarksorlof .....	16
4.2 Vetrarorlof .....	16
4.3 Orlofsfé.....	16
4.4 Orlofsárið .....	16
4.5 Sumarorlofstímabil.....	16
4.6 Orlof utan sumarorlofstíma .....	16
4.7 Orlofsuppbót.....	16
4.8 Veikindi eða slys í orlofi .....	17

<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING .....</b>	<b>18</b>
5.1	Akstur til og frá vinnu .....	18
5.2	Ferðakostnaður .....	18
5.3	Heimflutningur fjarri vinnustað .....	18
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR .....</b>	<b>19</b>
6.1	Um öryggismál .....	19
6.2	Um vinnuföt .....	19
6.3	Um verkfæri .....	19
6.4	Aðbúnaður á vinnustað .....	19
6.5	Hjúkrunargögn .....	19
6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys .....	19
<b>7</b>	<b>ATVINNUSLYSATRYGGINGAR.....</b>	<b>20</b>
7.1	Almennt .....	20
7.2	Dánarslysabætur eru: .....	20
7.3	Bætur vegna varanlegrar örorku .....	20
7.4	Bætur vegna tímabundinnar örorku .....	20
7.5	Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu .....	20
7.6	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar .....	20
7.7	Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar .....	21
7.8	Persónulegir munir .....	21
<b>8</b>	<b>GREIÐSLA LAUNA .....</b>	<b>22</b>
8.1	Útborgun launa .....	22
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR.....</b>	<b>23</b>
9.1	Afleysingar .....	23
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL.....</b>	<b>24</b>
10.1	Námskeið .....	24
<b>11</b>	<b>SAMSTARFSNEFND .....</b>	<b>25</b>
11.1	Samstarfsnefnd .....	25
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI .....</b>	<b>26</b>
12.1	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	26
<b>13</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....</b>	<b>27</b>
13.1	Læknisvottorð .....	27
13.2	Laun í veikindum og slysatilvikum .....	27
13.3	Laun í veikindum .....	27
13.4	Laun í slysatilvikum .....	27
13.5	Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins .....	27
13.6	Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss .....	28
13.7	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum: .....	28
<b>14</b>	<b>RÉTTINDI OG SKYLDUR.....</b>	<b>29</b>
14.1	Ráðningarsamningur .....	29
14.2	Fyrirvaralaus uppsögn .....	29
14.3	Uppsagnarfrestur / Starfslok .....	29
14.4	Óheimilar fjarvistir .....	29

14.5	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	29
14.6	Tímabundnar ráðningar .....	30
14.7	Hlutastörf.....	30
<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	Félagsgjöld .....	32
<b>17</b>	<b>SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI .....</b>	<b>33</b>
17.1	Samningsforsendur.....	33
17.2	Gildistími.....	33
	<b>BÓKANIR .....</b>	<b>34</b>
	<b>FYLGISKJAL 1: TAXTATÖFLUR .....</b>	<b>35</b>
	<b>FYLGISKJAL 2: SAMNINGUR UM MÆDRASKOÐUN.....</b>	<b>42</b>
	<b>FYLGISKJAL 3: VINNUTÍMASAMNINGUR.....</b>	<b>43</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 1.
- 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 samningsbundna 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 samfelld hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.
- 1.1.4 Mánaðarlaun skv. 1.1.1 hækka sem hér segir:
- 1. janúar 2004 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3,25%
  - 1. janúar 2005 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 3,00%
  - 1. janúar 2006 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 2,50%
  - 1. janúar 2007 hækkar launatafla skv. 1.1.1 um 2,25%

## 1.2 Launaþrep

Launaþrep miðast við lífaldur til 30. júní 2006.

Laun starfsmanna hækka m.v. 25 ára aldur, 27 ára aldur, 30 ára aldur, 35 ára aldur, 40 ára aldur og 45 ára aldur. Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

Frá 1. júlí 2006 falla ofangreind launaþrep niður.

## 1.3 Röðun í launaflokka

Frá 1. apríl 2004 til 30. júní 2006 verður byggt á óbreyttri röðun.

Frá 1. júlí 2006 verður lágmarksröðun eftirfarandi:

Iðnnemar á námssamningi 1. ár .....	101
Iðnnemar á námssamningi 2. ár .....	111
Iðnnemar á námssamningi 3. ár .....	121
Iðnnemar á námssamningi 4. ár .....	131
<hr/>	
Starfsþjálfunarnemar - Fyrstu 3 mánuðina. ....	151
Starfsþjálfunarnemar - Næstu 3 mánuði .....	161
Starfsþjálfunarnemar - Eftir 6 mánuði .....	171
<hr/>	
Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi.....	201
Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf .....	301
Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf .....	401

Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf..... 501

Iðnaðarmaður með 5 ára gamalt sveinspróf..... 601

#### **1.4 Dagvinnutímakaup**

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

#### **1.5 Yfirvinnukaup**

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

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

#### **1.6 Álagsgreiðslur**

1.6.1 Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 0. Álagsgreiðsla skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

#### **1.7 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 samfelld 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.

1.7.1 Desemberuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2004	kr. 46.600
Árið 2005	kr. 48.100
Árið 2006	kr. 49.300
Árið 2007	kr. 51.000

1.7.2 Desemberuppbót iðnnema skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2004	kr. 24.300
Árið 2005	kr. 25.000
Árið 2006	kr. 25.600
Árið 2007	kr. 26.200



## 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 frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

- 2.2.2 Sérstakir frí dagar 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. 1.5.1 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 1.5.1 eða 1.5.2 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 1.5.1 og 1.5.2.
- 2.6.2 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.6.3 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

## 2.7 Útköll

- 2.7.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark 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 edlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudag.*

- 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 vaktskrár. 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 oftast 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 almannaeill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

- 2.8.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá

ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni 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. 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 fyrir 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 skýringaramma í grein 2.8.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem 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. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## **2.10 Bakvaktir**

- 2.10.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.10.2 Starfsmaður á rétt á frí 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 0.
- 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 laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 2.11.6 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.11.7. fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað skal auk þess launa með vaktaálagi skv. gr. 1.6.1., 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. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 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 samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.
- 4.7.4 Orlofsuppbót skal vera sem hér segir á samningstímanum:



Árið 2004	kr. 21.100
Árið 2005	kr. 21.800
Árið 2006	kr. 22.400
Árið 2007	kr. 23.000

4.7.5 Orlofsuppbót iðnnema skal vera sem hér segir á samningstímanum:

Árið 2004	kr. 15.900
Árið 2005	kr. 16.400
Árið 2006	kr. 16.800
Árið 2007	kr. 17.100

#### **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.

<i>Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt starfsmanns sem fellur frá.</i>
--

## **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. Hvílur 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 fyrirvarsaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

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

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

## **7 Atvinnuslysatryggingar**

---

### **7.1 Almenn**

- 7.1.1 Skýlt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Slysatrigging þessi skal enn fremur gilda í frítíma starfsmanna. Um slysatriggingu þessa gilda almennir skilmálar vatriggingarfélags.

### **7.2 Dánarslysabætur eru:**

- 7.2.1 Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 1.133.714. Réttthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
- 7.2.2 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, kr. 3.473.592. Réttthafar 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.
- 7.2.3 Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar, samvistaraðila nema kr. 5.668.573. Réttthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.
- 7.2.4 Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 1.133.715. Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta. Réttthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
- 7.2.5 Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
- 7.2.6 Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

### **7.3 Bætur vegna varanlegrar örorku**

- 7.3.1 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vatriggingarfjárhæðina 7.135.156 kr. Þó þannig að hvert örorkustig frá 26% til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 19.621.681 kr.

### **7.4 Bætur vegna tímabundinnar örorku**

- 7.4.1 Dagpeningar 16.056 kr. á viku, sem greiðist fjórum vikum frá því að slys átti sér stað þar til hinn slasaði verður vinnufær á ný, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast 2.142 kr. á viku fyrir hvert barn undir 18 ára aldri, sem hinn slasaði hefur á framfæri sínu.

### **7.5 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatriggingu**

- 7.5.1 Slysatriggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatriggingu.

### **7.6 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

- 7.6.1 Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2006, 255,2 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa.

- 7.6.2 Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá júlí 2006 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

### **7.7 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar**

- 7.7.1 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
- 7.7.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
- 7.7.3 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.

### **7.8 Persónulegir munir**

- 7.8.1 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.
- 7.8.2 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.

## **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. Þeir starfsmenn sem við undirritun kjarasamnings njóta greiðslu launa fyrirfram skulu þó halda þeirri tilhögun áfram.

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Afleysingar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Námskeið

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



## **11 Samstarfsnefnd**

---

### **11.1 Samstarfsnefnd**

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

## **12 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi**

---

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

- 12.1.1 Um greiðslur vegna 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 símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur OR krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

### 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. atvinnuslysatryggingunni, 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 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum. Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.
- 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 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.

### **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, 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.

## **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.

Frá 1. janúar 2005 greiðir OR 8% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2006 greiðir OR 9% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2007 greiðir OR 11,5% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.

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 orlofsheimilaskjóðs greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

### **16.3 Styrktarsjóður**

16.3.1 Til styrktarsjóðs greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

### **16.4 Starfsmenntaskjóður**

16.4.1 Til starfsmenntaskjóðs greiðir vinnuveitandi 0,35% af öllum launum.

### **16.5 Félagsgjöld**

16.5.1 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 sammingsaðila leggji fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.



## **17 Samningsforsendur og gildistími**

---

### **17.1 Samningsforsendur**

17.1.1 Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðból gumarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

17.1.2 Aðilar kjarasamnings munu leggja til grundvallar niðurstöðu forsendunefndar sem skipuð er samkvæmt kjarasamningi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins o.fl., frá 29. apríl 2004. Skal um gildi kjarasamnings, heimildir til uppsagnar samnings, forsendur og breytingar á efni kjarasamnings fara samkvæmt niðurstöðum nefndar samkvæmt áður nefndum kjarasamningi.

### **17.2 Gildistími**

17.2.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2004 til 29. febrúar 2008.

Reykjavík, 11. júní 2004

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

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

Þetta eintak er yfirfarin og samantekin útgáfa af gildandi kjarasamningi Samiðnar og OR.

Reykjavík, 9. október 2006

F.h. Samiðnar – sambands iðnfélaga  
vegna aðildarfélaga

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,  
sameignarfyrirtækis

## **Bókanir**

---

### **Bókun 1: Laun í desember**

Frá og með árinu 2006 verða laun greidd í upphafi mánaðar alla mánuði ársins, þ.m.t. í desember og janúar.

Því verða ekki greidd út laun fyrir jólafrá og með árinu 2006. Laun verða því greidd 1. desember 2006 og 1. janúar 2007 á sama hátt og aðra mánuði og verður svo framvegis.

### **Bókun 2: Eldri samningar**

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

### **Bókun 3: Vísitölubinding fjárhæða slysatrygginga**

Í kjarasamningsútgáfu þessari hafa tryggingarfjárhæðir vátrygginga verið uppreiknaðar miðað við vísitölu neysluverðs í júlí 2006. Fyrir liggur að vegna slysa sem áttu sér stað fyrir það tímamark gilda tryggingarfjárhæðir sem eru lægri sem samsvarar mismun á neysluvísitölu frá þeim tíma sem slysið varð þó sbr. **Error! Reference source not found..**

## Taxtatafla - Gildir frá 01.04.2004

	1	2	3	4	5	6	7
	<25 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
101	86.945	89.574	92.281	93.665	95.071	96.495	97.943
102	88.248	90.916	93.665	95.071	96.495	97.943	99.411
103	89.574	92.281	95.071	96.495	97.943	99.411	100.903
104	90.916	93.665	96.495	97.943	99.411	100.903	102.417
105	92.281	95.071	97.943	99.411	100.903	102.417	103.952
106	93.665	96.495	99.411	100.903	102.417	103.952	105.512
107	95.071	97.943	100.903	102.417	103.952	105.512	107.096
108	96.495	99.411	102.417	103.952	105.512	107.096	108.702
109	97.943	100.903	103.952	105.512	107.096	108.702	110.332
110	99.411	102.417	105.512	107.096	108.702	110.332	111.987
111	100.903	103.952	107.096	108.702	110.332	111.987	113.668
112	102.417	105.512	108.702	110.332	111.987	113.668	115.374
113	103.952	107.096	110.332	111.987	113.668	115.374	117.103
114	105.512	108.702	111.987	113.668	115.374	117.103	118.860
115	107.096	110.332	113.668	115.374	117.103	118.860	120.641
116	108.702	111.987	115.374	117.103	118.860	120.641	122.452
117	110.332	113.668	117.103	118.860	120.641	122.452	124.288
118	111.987	115.374	118.860	120.641	122.452	124.288	126.153
119	113.668	117.103	120.641	122.452	124.288	126.153	128.045
120	115.374	118.860	122.452	124.288	126.153	128.045	129.965
121	117.103	120.641	124.288	126.153	128.045	129.965	131.914
122	118.860	122.452	126.153	128.045	129.965	131.914	133.893
123	120.641	124.288	128.045	129.965	131.914	133.893	135.903
124	122.452	126.153	129.965	131.914	133.893	135.903	137.940
125	124.288	128.045	131.914	133.893	135.903	137.940	140.009
126	126.153	129.965	133.893	135.903	137.940	140.009	142.109
127	128.045	131.914	135.903	137.940	140.009	142.109	144.241
128	129.965	133.893	137.940	140.009	142.109	144.241	146.405
129	131.914	135.903	140.009	142.109	144.241	146.405	148.599
130	133.893	137.940	142.109	144.241	146.405	148.599	150.830
131	135.903	140.009	144.241	146.405	148.599	150.830	153.093
132	137.940	142.109	146.405	148.599	150.830	153.093	155.388
133	140.009	144.241	148.599	150.830	153.093	155.388	157.720
134	142.109	146.405	150.830	153.093	155.388	157.720	160.084
135	144.241	148.599	153.093	155.388	157.720	160.084	162.486
136	146.405	150.830	155.388	157.720	160.084	162.486	164.921
137	148.599	153.093	157.720	160.084	162.486	164.921	167.397
138	150.830	155.388	160.084	162.486	164.921	167.397	169.906
139	153.093	157.720	162.486	164.921	167.397	169.906	172.456
140	155.388	160.084	164.921	167.397	169.906	172.456	175.042
141	157.720	162.486	167.397	169.906	172.456	175.042	177.668

142	160.084	164.921	169.906	172.456	175.042	177.668	180.333
143	162.486	167.397	172.456	175.042	177.668	180.333	183.039
144	164.921	169.906	175.042	177.668	180.333	183.039	185.785
145	167.397	172.456	177.668	180.333	183.039	185.785	188.571
146	169.906	175.042	180.333	183.039	185.785	188.571	191.401
147	172.456	177.668	183.039	185.785	188.571	191.401	194.271
148	175.042	180.333	185.785	188.571	191.401	194.271	197.186
149	177.668	183.039	188.571	191.401	194.271	197.186	200.142
150	180.333	185.785	191.401	194.271	197.186	200.142	203.144
151	183.039	188.571	194.271	197.186	200.142	203.144	206.190
152	185.785	191.401	197.186	200.142	203.144	206.190	209.284
153	188.571	194.271	200.142	203.144	206.190	209.284	212.423

## Taxtatafla - Gildir frá 01.01.2005

	1	2	3	4	5	6	7
	<25 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
101	89.553	92.260	95.048	96.474	97.921	99.390	100.880
102	90.896	93.643	96.474	97.921	99.390	100.880	102.393
103	92.260	95.048	97.921	99.390	100.880	102.393	103.929
104	93.645	96.475	99.391	100.881	102.394	103.930	105.490
105	95.049	97.922	100.881	102.394	103.930	105.490	107.072
106	96.475	99.391	102.395	103.931	105.491	107.073	108.678
107	97.922	100.881	103.930	105.490	107.072	108.677	110.308
108	99.391	102.395	105.491	107.073	108.678	110.309	111.963
109	100.881	103.930	107.072	108.677	110.308	111.962	113.642
110	102.394	105.490	108.678	110.309	111.963	113.643	115.348
111	103.930	107.072	110.308	111.962	113.642	115.347	117.077
112	105.490	108.678	111.963	113.643	115.348	117.078	118.834
113	107.072	110.308	113.642	115.347	117.077	118.833	120.616
114	108.677	111.962	115.346	117.076	118.832	120.615	122.425
115	110.308	113.642	117.077	118.833	120.616	122.426	124.262
116	111.962	115.346	118.832	120.615	122.425	124.261	126.126
117	113.642	117.077	120.616	122.426	124.262	126.127	128.019
118	115.347	118.833	122.425	124.261	126.126	128.018	129.938
119	117.077	120.616	124.261	126.126	128.018	129.938	131.886
120	118.833	122.425	126.126	128.018	129.938	131.886	133.865
121	120.616	124.261	128.017	129.937	131.885	133.864	135.871
122	122.426	126.127	129.939	131.887	133.866	135.875	137.913
123	124.262	128.018	131.887	133.866	135.875	137.913	139.981
124	126.127	129.939	133.866	135.875	137.913	139.981	142.081
125	128.019	131.888	135.875	137.913	139.981	142.081	144.212
126	129.939	133.866	137.912	139.980	142.080	144.211	146.374
127	131.887	135.873	139.980	142.080	144.211	146.374	148.570
128	133.866	137.912	142.080	144.211	146.374	148.570	150.799
129	135.875	139.981	144.212	146.375	148.571	150.800	153.062
130	137.913	142.081	146.375	148.571	150.800	153.062	155.358
131	139.981	144.212	148.571	150.800	153.062	155.358	157.688

132	142.081	146.375	150.799	153.061	155.357	157.687	160.052
133	144.212	148.571	153.062	155.358	157.688	160.053	162.454
134	146.375	150.799	155.357	157.687	160.052	162.453	164.890
135	148.571	153.062	157.689	160.054	162.455	164.892	167.365
136	150.800	155.358	160.054	162.455	164.892	167.365	169.875
137	153.062	157.689	162.455	164.892	167.365	169.875	172.423
138	155.358	160.054	164.892	167.365	169.875	172.423	175.009
139	157.688	162.454	167.364	169.874	172.422	175.008	177.634
140	160.053	164.891	169.875	172.423	175.009	177.635	180.299
141	162.454	167.364	172.422	175.008	177.634	180.298	183.003
142	164.891	169.875	175.009	177.635	180.299	183.004	185.749
143	167.364	172.422	177.634	180.298	183.003	185.748	188.534
144	169.874	175.008	180.298	183.003	185.748	188.534	191.363
145	172.422	177.634	183.003	185.748	188.534	191.363	194.233
146	175.008	180.298	185.748	188.534	191.363	194.233	197.147
147	177.634	183.003	188.534	191.363	194.233	197.147	200.104
148	180.298	185.748	191.363	194.233	197.147	200.104	203.106
149	183.003	188.534	194.232	197.146	200.103	203.105	206.151
150	185.748	191.363	197.146	200.103	203.105	206.151	209.243
151	188.534	194.232	200.103	203.105	206.151	209.243	212.382
152	191.363	197.146	203.105	206.151	209.243	212.382	215.568
153	194.233	200.104	206.152	209.245	212.383	215.569	218.802

## Taxtatafla - Gildir frá 01.01.2006

	1	2	3	4	5	6	7
	<25 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
101	91.792	94.567	97.424	98.886	100.369	101.875	103.402
102	93.168	95.984	98.886	100.369	101.875	103.402	104.953
103	94.567	97.424	100.369	101.875	103.402	104.953	106.527
104	95.986	98.887	101.876	103.403	104.954	106.528	108.127
105	97.425	100.370	103.403	104.954	106.528	108.127	109.749
106	98.887	101.876	104.955	106.529	108.128	109.750	111.395
107	100.370	103.403	106.528	108.127	109.749	111.394	113.066
108	101.876	104.955	108.128	109.750	111.395	113.067	114.762
109	103.403	106.528	109.749	111.394	113.066	114.761	116.483
110	104.954	108.127	111.395	113.067	114.762	116.484	118.232
111	106.528	109.749	113.066	114.761	116.483	118.231	120.004
112	108.127	111.395	114.762	116.484	118.232	120.005	121.805
113	109.749	113.066	116.483	118.231	120.004	121.804	123.631
114	111.394	114.761	118.230	120.003	121.803	123.630	125.486
115	113.066	116.483	120.004	121.804	123.631	125.487	127.369
116	114.761	118.230	121.803	123.630	125.486	127.368	129.279
117	116.483	120.004	123.631	125.487	127.369	129.280	131.219
118	118.231	121.804	125.486	127.368	129.279	131.218	133.186
119	120.004	123.631	127.368	129.279	131.218	133.186	135.183
120	121.804	125.486	129.279	131.218	133.186	135.183	137.212
121	123.631	127.368	131.217	133.185	135.182	137.211	139.268
122	125.487	129.280	133.187	135.184	137.213	139.272	141.361

123	127.369	131.218	135.184	137.213	139.272	141.361	143.481
124	129.280	133.187	137.213	139.272	141.361	143.481	145.633
125	131.219	135.185	139.272	141.361	143.481	145.633	147.817
126	133.187	137.213	141.360	143.480	145.632	147.816	150.033
127	135.184	139.270	143.480	145.632	147.816	150.033	152.284
128	137.213	141.360	145.632	147.816	150.033	152.284	154.569
129	139.272	143.481	147.817	150.034	152.285	154.570	156.889
130	141.361	145.633	150.034	152.285	154.570	156.889	159.242
131	143.481	147.817	152.285	154.570	156.889	159.242	161.630
132	145.633	150.034	154.569	156.888	159.241	161.629	164.053
133	147.817	152.285	156.889	159.242	161.630	164.054	166.515
134	150.034	154.569	159.241	161.629	164.053	166.514	169.012
135	152.285	156.889	161.631	164.055	166.516	169.014	171.549
136	154.570	159.242	164.055	166.516	169.014	171.549	174.122
137	156.889	161.631	166.516	169.014	171.549	174.122	176.734
138	159.242	164.055	169.014	171.549	174.122	176.734	179.384
139	161.630	166.515	171.548	174.121	176.733	179.383	182.075
140	164.054	169.013	174.122	176.734	179.384	182.076	184.806
141	166.515	171.548	176.733	179.383	182.075	184.805	187.578
142	169.013	174.122	179.384	182.076	184.806	187.579	190.393
143	171.548	176.733	182.075	184.805	187.578	190.392	193.247
144	174.121	179.383	184.805	187.578	190.392	193.247	196.147
145	176.733	182.075	187.578	190.392	193.247	196.147	199.089
146	179.383	184.805	190.392	193.247	196.147	199.089	202.076
147	182.075	187.578	193.247	196.147	199.089	202.076	205.107
148	184.805	190.392	196.147	199.089	202.076	205.107	208.184
149	187.578	193.247	199.088	202.075	205.106	208.183	211.305
150	190.392	196.147	202.075	205.106	208.183	211.305	214.474
151	193.247	199.088	205.106	208.183	211.305	214.474	217.692
152	196.147	202.075	208.183	211.305	214.474	217.692	220.957
153	199.089	205.107	211.306	214.476	217.693	220.958	224.272

## Taxtatafla - Gildir frá 01.07.2006

Lfl.	Mánaðarlaun	Iðnnemar á námssamningi 2. ár		123	118.732
<b>Iðnnemar á námssamningi 1. ár</b>		<b>111</b>	<b>104.392</b>	124	120.513
101	94.627	112	105.958	125	122.320
102	96.047	113	107.548	126	124.155
103	97.488	114	109.161	127	126.017
104	98.950	115	110.798	128	127.908
105	100.434	116	112.460	129	129.826
106	101.941	117	114.147	130	131.774
107	103.470	118	115.859	<b>Iðnnemar á námssamningi 4. ár</b>	
108	105.022	119	117.597	<b>131</b>	<b>125.000</b>
109	106.597	120	119.361	132	126.875
110	108.196	<b>Iðnnemar á námssamningi 3. ár</b>		133	128.778
		<b>121</b>	<b>115.248</b>	134	130.710
		122	116.977	135	132.670
				136	134.660

137	136.680
138	138.731
139	140.812
140	142.924
<b>Starfsþjálfunarnemar</b>	
<b>Fyrstu 3 mánuðina</b>	
<b>151</b>	<b>110.597</b>
152	112.256
153	113.939
154	115.648
155	117.383
156	119.144
157	120.931
158	122.745
159	124.586
160	126.455
<b>Starfsþjálfunarnemar</b>	
<b>Næstu 3 mánuði</b>	
<b>161</b>	<b>121.614</b>
162	123.439
163	125.290
164	127.170
165	129.077
166	131.013
167	132.979
168	134.973
169	136.998
170	139.053
<b>Starfsþjálfunarnemar</b>	
<b>Eftir 6 mánuði</b>	
<b>171</b>	<b>132.634</b>
172	134.624
173	136.643
174	138.693
175	140.773
176	142.885
177	145.028
178	147.204
179	149.412
180	151.653
191	144.670
<b>Iðnaðarmaður sem</b>	
<b>lokið hefur a.m.k.</b>	
<b>fjögurra anna</b>	
<b>fagnámi</b>	
<b>201</b>	<b>143.508</b>
202	145.661
203	147.846
204	150.064
205	152.315
206	154.599

207	156.918
208	159.272
209	161.661
210	164.086
211	166.547
212	169.046
213	171.581
214	174.155
215	176.767
216	179.419
217	182.110
218	184.842
219	187.614
220	190.429
<b>Iðnaðarmaður með</b>	
<b>minna en 1 árs</b>	
<b>gamalt sveinspróf</b>	
<b>301</b>	<b>183.524</b>
302	186.277
303	189.071
304	191.907
305	194.785
306	197.707
307	200.673
308	203.683
309	206.738
310	209.839
311	212.987
312	216.182
313	219.424
314	222.716
315	226.056
316	229.447
317	232.889
318	236.382
319	239.928
320	243.527
<b>Iðnaðarmaður með 1</b>	
<b>árs gamalt sveinspróf</b>	
<b>401</b>	<b>188.159</b>
402	190.981
403	193.846
404	196.754
405	199.705
406	202.701
407	205.741
408	208.827
409	211.960
410	215.139
411	218.366
412	221.642
413	224.966

414	228.341
415	231.766
416	235.242
417	238.771
418	242.353
419	245.988
420	249.678
<b>Iðnaðarmaður með 3</b>	
<b>ára gamalt sveinspróf</b>	
<b>501</b>	<b>193.345</b>
502	196.245
503	199.189
504	202.176
505	205.209
506	208.287
507	211.412
508	214.583
509	217.801
510	221.068
511	224.384
512	227.750
513	231.167
514	234.634
515	238.154
516	241.726
517	245.352
518	249.032
519	252.767
520	256.559
<b>Iðnaðarmaður með 5</b>	
<b>árs gamalt sveinspróf</b>	
<b>(Samiðn &amp; Sv.Pípul.)</b>	
<b>601</b>	<b>198.687</b>
602	201.667
603	204.692
604	207.762
605	210.879
606	214.042
607	217.252
608	220.511
609	223.819
610	227.176
611	230.584
612	234.043
613	237.553
614	241.117
615	244.733
616	248.404
617	252.130
618	255.912
619	259.751
620	263.647

<b>Rafiðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistara réttindi (eftir meistaranám) og fela má umsjón verkefna</b>	
<b>701</b>	<b>210.391</b>
702	213.547
703	216.751
704	220.002

705	223.302
706	226.651
707	230.051
708	233.502
709	237.004
710	240.560
711	244.168
712	247.830
713	251.548

714	255.321
715	259.151
716	263.038
717	266.984
718	270.989
719	275.053
720	279.179

## Taxtatafla - Gildir frá 01.01.2007

<b>Lfl.</b>	<b>Mánaðarlaun</b>
<b>Iðnnemar á námssamningi 1. ár</b>	
<b>101</b>	<b>97.466</b>
102	98.928
103	100.412
104	101.918
105	103.447
106	104.999
107	106.574
108	108.172
109	109.795
110	111.442
<b>Iðnnemar á námssamningi 2. ár</b>	
<b>111</b>	<b>107.524</b>
112	109.137
113	110.774
114	112.436
115	114.122
116	115.834
117	117.572
118	119.335
119	121.125
120	122.942
<b>Iðnnemar á námssamningi 3. ár</b>	
<b>121</b>	<b>118.706</b>
122	120.486
123	122.294
124	124.128
125	125.990
126	127.880
127	129.798
128	131.745
129	133.721

130	135.727
<b>Iðnnemar á námssamningi 4. ár</b>	
<b>131</b>	<b>128.750</b>
132	130.681
133	132.641
134	134.631
135	136.651
136	138.700
137	140.781
138	142.892
139	145.036
140	147.211
<b>Starfsþjálfunarnemar Fyrstu 3 mánuðina</b>	
<b>151</b>	<b>113.915</b>
152	115.623
153	117.358
154	119.118
155	120.905
156	122.718
157	124.559
158	126.427
159	128.324
160	130.249
<b>Starfsþjálfunarnemar Næstu 3 mánuði</b>	
<b>161</b>	<b>125.263</b>
162	127.142
163	129.049
164	130.985
165	132.949
166	134.944
167	136.968
168	139.022
169	141.108
170	143.224

<b>Starfsþjálfunarnemar Eftir 6 mánuði</b>	
<b>171</b>	<b>136.613</b>
172	138.663
173	140.743
174	142.854
175	144.996
176	147.171
177	149.379
178	151.620
179	153.894
180	156.202
191	149.010
<b>Iðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi</b>	
<b>201</b>	<b>147.814</b>
202	150.031
203	152.281
204	154.566
205	156.884
206	159.237
207	161.626
208	164.050
209	166.511
210	169.009
211	171.544
212	174.117
213	176.729
214	179.380
215	182.070
216	184.801
217	187.574
218	190.387
219	193.243
220	196.142



<b>Iðnaðarmaður með minna en 1 árs gamalt sveinspróf</b>	
<b>301</b>	<b>189.029</b>
302	191.865
303	194.743
304	197.664
305	200.629
306	203.638
307	206.693
308	209.793
309	212.940
310	216.134
311	219.376
312	222.667
313	226.007
314	229.397
315	232.838
316	236.331
317	239.876
318	243.474
319	247.126
320	250.833
<b>Iðnaðarmaður með 1 árs gamalt sveinspróf</b>	
<b>401</b>	<b>193.804</b>
402	196.711
403	199.661
404	202.656
405	205.696
406	208.782
407	211.913
408	215.092
409	218.318
410	221.593
411	224.917
412	228.291
413	231.715

414	235.191
415	238.719
416	242.300
417	245.934
418	249.623
419	253.368
420	257.168
<b>Iðnaðarmaður með 3 ára gamalt sveinspróf</b>	
<b>501</b>	<b>199.145</b>
502	202.132
503	205.164
504	208.242
505	211.365
506	214.536
507	217.754
508	221.020
509	224.335
510	227.701
511	231.116
512	234.583
513	238.102
514	241.673
515	245.298
516	248.978
517	252.712
518	256.503
519	260.350
520	264.256
<b>Iðnaðarmaður með 5 árs gamalt sveinspróf (Samiðn &amp; Sv.Pípul.)</b>	
<b>601</b>	<b>204.647</b>
602	207.717
603	210.833
604	213.995
605	217.205
606	220.463
607	223.770

608	227.127
609	230.533
610	233.991
611	237.501
612	241.064
613	244.680
614	248.350
615	252.075
616	255.856
617	259.694
618	263.590
619	267.543
620	271.557
<b>Rafiðnaðarmaður með 5 ára sveinspróf, meistararéttindi (eftir meistaranám) og fela má umsjón verkefna</b>	
<b>701</b>	<b>216.703</b>
702	219.954
703	223.253
704	226.602
705	230.001
706	233.451
707	236.953
708	240.507
709	244.115
710	247.776
711	251.493
712	255.265
713	259.094
714	262.981
715	266.925
716	270.929
717	274.993
718	279.118
719	283.305
720	287.554

## **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, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

##### 2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

##### 2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

##### 2.4 Næturvinnustarfsmaður

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

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

## **2.5 Vaktavinna**

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

## **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

### **3. gr.**

#### **Daglegur hvíldartími**

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

### **4.gr.**

#### **Hlé**

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

### **5. gr.**

#### **Vikulegur hvíldartími**

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

### **6. gr.**

#### **Vikulegur hámarksvinnutími**

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

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

### **7. gr.**

#### **Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

### **8. gr.**

#### **Lengd næturvinnutíma**

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

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

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

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

### **9. gr.**

#### **Heilbrigðismat**

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

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

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

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 aðildarféлага undirritaðra heildarsamtaka.

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

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

Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarféлага ASÍ með beinni aðild

F.h. Landssambands iðnverkfólks

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarféлага Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarféлага Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Launanefndar sveitarféлага

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