

K J A R A S A M N I N G U R

KJARAFÉLAGS VIÐSKIPTA- OG HAGFRÆÐINGA (KVH)

ANNARS VEGAR

OG

**ORKUVEITU REYKJAVÍKUR,
SAMEIGNARFYRIRTÆKIS (OR)**

HINS VEGAR

RITSTÝRÐUR KJARSAMNINGSTEXTI

SEM Í HEILD GILDIR FRÁ:

1. MAÍ 2015 - 31. DESEMBER 2018

Efnisyfirlit

0	Almenn markmið kjarasamnings	4
0.1	Markmið samningsaðila	4
1	Um laun og launaþróunartryggingu	5
1.1	Um laun	5
1.2	Tímakaup í dagvinnu	5
1.3	Tímakaup í yfirvinnu	5
1.4	Álagsgreiðslur, vaktaálag	6
1.5	Desemberuppbót.....	6
2	Vinnutími	7
2.1	Almennt	7
2.2	Frídagar	7
2.3	Dagvinna	8
2.4	Yfirvinna	8
2.5	Hvíldartími	8
2.6	Bakvaktir	9
2.7	Vaktavinna og vinnuskylda utan dagvinnutímabils.....	9
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	11
3.1	Neysluhlé.....	11
3.2	Neysluhlé í yfirvinnu.....	11
3.3	Vinna í neysluhléum.....	11
3.4	Fæði og mötuneyti.....	11
4	Orlof	12
4.1	Lengd orlofs	12
4.2	Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót.....	12
4.3	Orlofsárið.....	12
4.4	Sumarorlofstímabil	12
4.5	Ákvörðun orlofs	13
4.6	Veikindi í orlofi	13
4.7	Frestun orlofs.....	13
4.8	Áunninn orlofsréttur	13
5	Ferðir og gisting	14
5.1	Ferðakostnaður o.fl.....	14
5.2	Dagpeningar innanlands	14
5.3	Greiðsluháttur.....	14
5.4	Akstur til og frá vinnu	14
5.5	Fargjöld erlendis.....	14
5.6	Dagpeningar á ferðalögum erlendis.....	14
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	14
5.8	Ólaunaðir frídagar á ferðum	14
6	Tryggingar	16
6.1	Slysatryggingar.....	16
6.2	Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku:	17
6.3	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar	17
6.4	Tjón á persónulegum munum	17
6.5	Skaðabótaskylda.....	17
7	Verkfæri og vinnuföt	18
7.1	Verkfæri.....	18
7.2	Einkennis- og hlífðarföt.....	18
8	Afleysingar	19

8.1	Staðgenglar	19
9	Endurmenntun	20
9.1	Starfs- og endurmenntun á vegum OR	20
10	Veikindi, fæðingarorlof o.fl.	21
10.1	Um tilhögun fæðingarorlofs	21
10.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	21
10.3	Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa.....	21
10.4	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	22
10.5	Starfshæfnivottorð	23
10.6	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	23
10.7	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	23
10.8	Skráning veikindadaga	23
10.9	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	24
10.10	Veikindi barna yngri en 13 ára	24
10.11	Mæðraskoðun	24
10.12	Um Styrktarsjóð BHM	24
10.13	Gildistökuákvæði - Brottfall fyrri reglna.....	24
11	Ráðningarsamningur og uppsögn.....	25
11.1	Ráðningarsamningur og uppsögn.....	25
11.2	Upplýsingaskylda vinnuveitanda.....	25
11.3	Um tilgreiningu ráðningarbundinna starfskjara.....	25
11.4	Uppsagnarfrestur	25
11.5	Um framkvæmd uppsagna.....	26
12	Iðgjaldagreiðslur og launaseðill.....	27
12.1	Launaseðill	27
12.2	Félagsgjöld	27
12.3	Lífeyrissjóðsiðgjald	27
12.4	Orlofssjóður BHM.....	27
12.5	Vísindasjóður KVH.....	27
12.6	Styrktarsjóður BHM	27
12.7	Starfsendurhæfingarsjóður	27
12.8	Skil á iðgjöldum	27
13	Samstarfsnefnd.....	28
13.1	Samstarfsnefnd	28
14	Forsendur og gildistími.....	29
14.1	Forsendur og gildistími.....	29
	Bókanir	30

0 Almenn markmið kjarasamnings

0.1 Markmið samningsaðila

Markmiðið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum OR og starfsmanna fyrirtækisins.

Með gerð kjarasamnings þessa hafa OR og stéttarfélag ákveðið að fella niður launatöflu sem lágmarksviðmið launa starfsmanna. Í stað þessa er ráðgert að um laun og önnur starfskjör fari samkvæmt ákvæðum persónubundinna ráðningarsamninga.

1 Um laun og launaþróunartryggingu

1.1 Um laun

- 1.1.1 Um laun og önnur starfskjör starfsmanna skal samið sérstaklega í skriflegum ráðningarsamningi. Um fjárhæð launa, samsetningu þeirra, grundvöll álags- og viðbótargreiðslna o.þ.h. skal fara samkvæmt ákvæðum skriflegs ráðningarsamnings.
- 1.1.2 Heimilt skal að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í slíkum ráðningarsamningi (fastlaunasamningur) þar sem tilgreind eru heildarlaun starfsmanns vegna starfa í þágu OR. Slíkur ráðningarsamningur skal að efni og formi uppfylla skilyrði 11. kafla kjarasamnings þessa.
- 1.1.3 Við ákvörðun launa á milli OR og starfsmanns skal á því byggt að laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess.
- 1.1.4 Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan mánaðar og niðurstaða viðtalsins liggi fyrir innan mánaðar frá því það fór fram.

1.2 Tímakaup í dagvinnu

- 1.2.1 Tímavinnukaup er 0,615% af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi tímavinnukaups samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

1.3 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi yfirvinnukaups samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.
- 1.3.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.2.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi stórhátíðarkaups samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.
- 1.3.3 Heimilt er að semja í ráðningarsamningi sérstaklega um fasta þóknun eða greiðslur fyrir yfirvinnu sem og annað vinnuframlag starfsmanns sem unnið er utan daglegs vinnutíma.

1.4 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.4.1 Vaktaálag reiknast af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi álagsgreiðslna/vaktaálags samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

Vaktaálag 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.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi bakvaktarálags samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

Bakvaktarálag skal vera með svofelldum 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 laugard., sunnud. 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 kafla 2.4.5.1 og 2.4.5.2.

- 1.4.2 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi slíkra greiðslna samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.
- 1.4.3 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.3.1 er 33,33% vaktaálag af þeim launum, sem lögð skulu til grundvallar útreikningi slíkra greiðslna samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.
- 1.4.4 Heimilt er að semja sérstaklega í skriflegum ráðningarsamningi á milli OR og starfsmanns um fasta þóknun fyrir vaktir, bakvaktir og eyður í vinnutíma.

1.5 Desemberuppbót

- 1.5.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda desemberuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.
- 1.5.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.
- 1.5.3 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:
- Á árinu 2015 kr. 90.500.
 - Á árinu 2016 kr. 95.100.
 - Á árinu 2017 kr. 99.800.
 - Á árinu 2018 kr. 103.300.

2 Vinnutími

2.1 Almenn

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið milli OR og starfsmanns.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna OR. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.2 Frídagar

2.2.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.3 Dagvinna

2.3.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

2.4 Yfirvinna

2.4.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé. Sama gildir um vinnu á almennum og sérstökum frídögum skv. 2.2.2.

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

2.4.3 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.

2.4.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.4.5 Útköll

2.4.5.1 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 klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.4.5.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00 - 08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.2.1 og 2.2.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.

2.4.6 Í ráðningarsamningum skal heimilt að semja um fastar greiðslur fyrir yfirvinnu og útköll og/eða að slíkar greiðslur séu innifaldar í föstum mánaðarlaunum.

2.4.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.“

2.5 Hvíldartími

2.5.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.5.2 Við sérstakar aðstæður, þegar brýnir hagsmunir krefjast, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk vaktaálags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi, greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal vera aðgengilegur starfsmanni og skal veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi OR í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.5.3 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.5.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá OR eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má OR með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þegar sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það ekki rétt starfsmanna til dagvinnulauna auk vaktaálags.
- 2.5.5 Hlé. Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.
- 2.5.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.6 Bakvaktir

- 2.6.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr.1.4.1.
- 2.6.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.6.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.6.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.6.5 Í ráðningarsamningum skal heimilt að semja um fastar greiðslur fyrir bakvaktir og/eða að slíkar greiðslur séu innifaldar í föstum mánaðarlaunum.

2.7 Vaktavinna og vinnuskylda utan dagvinnutímabils.

- 2.7.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

- 2.7.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.7.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.7.4 Vaktir skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vaktar.
- 2.7.5 Breytingar frá 2.7.4 eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.7.6 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.7.7 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn að flytja frídaga milli vikna.
- 2.7.8 Stéttarfélagið á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.7.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi sé þessi kostur valinn.
- 2.7.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.7.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:
- a) Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup fyrir vinnu á sérstökum frídagum sbr. 2.2.2 og stórhátíðardögum skv. 2.2.3 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
 - b) Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
- 2.7.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar 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 nemur.
- 2.7.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þeir matar- og kaffitímar þá teljast til vinnutímans, allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.7.12 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.7.13 Í ráðningarsamningum skal heimilt að semja um fastar greiðslur fyrir vaktir, greiðslur tengdar vöktum sem og vinnu utan dagvinnutímabils og/eða að slíkar greiðslur séu innifaldar í föstum mánaðarlaunum.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.3 Heimilt er með samkomulagi að lengja, stytta eða fella niður matar- og kaffitíma.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.2 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað. Þessi ákvæði gilda ekki, ef ákvörðun um yfirvinnu er einungis í höndum starfsmanns.

3.3 Vinna í neysluhléum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að mötuneyti eftir því sem við verður komið. Mötuneyti telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af OR.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum OR eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1 - 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 619,29 fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum þann 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingar á matar- og drykkjavörulið í vísitölu neysluverðs. Vísitala janúarmánaðar 2016, 221,7 stig er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
 - Matarhlé sé 1/2 klst.
- 3.4.4 Ef OR kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er í mötuneytum OR samkvæmt gr. 3.4.1.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.
- 4.1.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.3 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.4 Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Í þeim tilvikum sem föst yfirvinna og aðrar álagsgreiðslur eru inntar af hendi 12 mánuði ársins skal orlof skv. grein 4.2.1 talið innifalið í greiðslum og greiðist því ekki sérstaklega til viðbótar.
- 4.2.3 Hinn 1. júní 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.
- 4.2.4 Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu OR lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.
- 4.2.5 Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:
 - Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.
 - Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.
 - Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.
 - Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður o.fl.

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Orkuveitu Reykjavíkur skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar/fastrar vinnustöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ólaunaðir frídagar á ferðum

- 5.8.1 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða

komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.“

6 Tryggingar

6.1 Slysatriggingar

6.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda váttryggingaskilmálar sem taka mið af reglum nr. sl. -1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

6.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 951.454 kr.

vegna slyss í starfi 55951.454 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

6.1.2.2 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:

vegna slyss utan starfs 2.914.523 kr.

vegna slyss í starfi 6.966.938 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 3.987.022 kr.

vegna slyss í starfi 11.369.691 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs 951.454 kr.

vegna slyss í starfi 2.273.677 kr.

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

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

6.1.2.5 Með börnum í 6.1.2.2 og 6.1.2.4 tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

6.1.2.6 Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 6.1.2.1, 6.1.2.2 eða 6.1.2.3. Til viðbótar við bætur skv. tölulið 6.1.2.2 og 6.1.2.3. geta komið bætur skv. 6.1.2.4. tölulið.

6.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku:

vegna slyss utan starfs	7.664.162 kr.
vegna slyss í starfi	20.220.343 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

6.3 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

6.3.1 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2015, 428,2 stig.

6.4 Tjón á persónulegum munum

6.4.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

6.4.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.

6.4.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 6.4.1 og 6.4.2.

6.5 Skaðabótaskylda

6.5.1 Verði OR skaðabótaskyلت gagnvart starfsmanni skulu slysabætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum sem OR kann að verða gert að greiða.

7 Verkfæri og vinnuföt

7.1 Verkfæri

7.1.1 Starfsmönnum er ekki skylt að leggja sér til verkfæri nema um það sé sérstaklega samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

7.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

7.2.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.

8 Afleysingar

8.1 Staðgenglar

- 8.1.1 OR skal meta í ljósi aðstæðna á hverjum tíma hvort ráðinn verði staðgengill yfirmanns við þær aðstæður þegar yfirmaður forfallast um lengri tíma.
- 8.1.2 Verði ráðinn staðgengill samkvæmt því sem tilgreint er í grein 8.1.1. skal um það gerður sérstakur skriflegur ráðningarsamningur eða viðauki við gildandi ráðningarsamning.

9 Endurmenntun

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum OR

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að OR setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu OR.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni OR, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

10 Veikindi, fæðingarorlof o.fl.

10.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

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

10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 10.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 10.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 10.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.
- 10.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

10.3 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

10.3.1 Tilkygningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 10.3.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni OR. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni fyrirtækis þykir þörf á.
- 10.3.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 10.3.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 10.3.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 10.3.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 10.3.1.1-10.3.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 10.3.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

10.3.2 Óvinnufærni vegna veikinda

- 10.3.2.1 Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi

og nauðsynlega lækniaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

- 10.3.2.2 Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

10.4 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 10.4.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á föstum mánaðarlaunum, sem nánar eru skilgreind í ráðningarsamningi, í a.m.k. 2 mánuði, skal halda þeim launum svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til fastra mánaðarlauna, sem nánar eru skilgreind í ráðningarsamningi, í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

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

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

- 10.4.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 10.4.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum sem miðast við meðaltal launa fyrir dagvinnu síðustu 3 mánuði fyrir veikindi svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

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

- 10.4.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal launa fyrir dagvinnu síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

- 10.4.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 10.4.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 10.4.1 skal auk þjónustualdurs OR einnig telja þjónustualdur við sambærileg störf hjá öðrum sem nemur allt að 3 árum.
- 10.4.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt grein 10.4.5 ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 10.4.7 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

10.5 Starfshæfnivottorð

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

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

- 10.6.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 10.5.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megir varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 10.6.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 10.4.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 10.6.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis Orkuveitu Reykjavíkur.

10.7 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 10.7.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 10.6.1-10.6.3, skal hann halda föstum mánaðarlaunum, eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi, í 3 mánuði.
- 10.7.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 10.7.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 10.6.1-10.6.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 10.7.1 -10.7.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum var tæmdur.

10.8 Skráning veikindadaga

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

10.9 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

10.10 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 10.10.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

10.11 Mæðraskoðun

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

10.12 Um Styrktarsjóð BHM

- 10.12.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Styrktarsjóð BHM. Hlutverk sjóðsins er að styrkja sjóðsfélaga með fé og koma þannig til móts við tekjutap vegna ólaunaðrar fjarveru frá vinnu sökum veikinda og slysa, styðja við endurhæfingu og forvarnir af ýmsum toga og koma til móts við útgjöld vegna andláts sjóðsfélaga.

- 10.12.2 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem undir samning þennan falla. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

10.13 Gildistökuákvæði - Brottfall fyrri reglna

- 10.13.1 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

11 Ráðningarsamningur og uppsögn

11.1 Ráðningarsamningur og uppsögn

- 11.1.1 Við upphaf ráðningartíma skal gera skriflegan ráðningarsamning eða staðfesta ráðningu skriflega.

11.2 Upplýsingaskylda vinnuveitanda

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

- 13.2.1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
- 13.2.2. 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.
- 13.2.3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
- 13.2.4. Fyrsti starfsdagur.
- 13.2.5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
- 13.2.6. Orlofsréttur.
- 13.2.7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
- 13.2.8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun í launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
- 13.2.9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
- 13.2.10. Lífeyrissjóður.
- 13.2.11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. – 9. tölul. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

11.3 Um tilgreiningu ráðningarbundinna starfskjara

- 11.3.1 Í ráðningarsamningi skal tilgreina laun og önnur starfskjör starfsmanns. Í ráðningarsamningi skal tilgreina vinnuframlag, vinnutíma, yfirvinnuskyldu, vaktir, bakvaktir o.þ.h. sem starfsmanni ber að inna af hendi. Þá skal tilgreina launagreiðslur sem komi í stað vinnuframlags.

Tilgreina skal sérstaklega í ráðningarsamningi greiðslur sem inntar skulu af hendi vegna tilfallandi eða óreglulegs vinnuframlags starfsmanns og ekki falla undir fastar eða reglubundnar launagreiðslur.

11.4 Uppsagnarfrestur

- 11.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur ótímabundins ráðningarsamnings er þrjú mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.
- 11.4.2 Fyrstu þrjú mánuði ráðningartíma er gagnkvæmur uppsagnarfrestur þó ein vika. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við vikulok.
- 11.4.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá OR, 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 þriggja mánaða fyrirvara.
- 11.4.4 OR skal heimilt að ráða starfsmenn til starfa tímabundið og skal í ráðningarsamningi kveðið á um gagnkvæman uppsagnarfrest.

11.5 Um framkvæmd uppsagna

11.5.1 Almenn um uppsögn

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

11.5.2 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.

11.5.3 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.

11.5.4 Viðurlög

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

12 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

12.1 Launaseðill

- 12.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

12.2 Félagsgjöld

- 12.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

12.3 Lífeyrissjóðsiðgjald

- 12.3.1 Af heildarlaunum starfsmanna greiðir OR 11,5% iðgjald til Brúar lífeyrissjóðs (áður LSS) á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í þeim sjóði.
- 12.3.2 Þeir starfsmenn OR, félagsmenn í Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga sem nú greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar (eða annarra sambærilegra sjóða) hafa þrátt fyrir ákvæði greinar **Error! Reference source not found.**, heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði í samræmi við ákvæði samþykktu hans. Ákvæði greinar **Error! Reference source not found.** á ekki við um slíka starfsmenn.
- 12.3.3 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

12.4 Orlofssjóður BHM

- 12.4.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum vinnuveitenda.

12.5 Vísindasjóður KVH

- 12.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Vísindasjóð Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga. Gjald þetta skal nema 1,5% af heildarlaunum starfsmanna.

12.6 Styrktarsjóður BHM

- 12.6.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem falla undir kjarasamning þennan.

12.7 Starfsendurhæfingarsjóður

- 12.7.1 Vinnuveitandi greiðir 0,10% af heildarlaunum starfsmanna í VIRK Starfsendurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

12.8 Skil á iðgjöldum

- 12.8.1 Iðgjöldum í ofangreinda sjóði sem og félagsgjöldum skal skila mánaðarlega. Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærappinga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

13 Samstarfsnefnd

13.1 Samstarfsnefnd

- 13.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um ágreiningsmál sem rísa kunna út af samningi þessum.
- 13.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.
- 13.1.3 Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

14 Forsendur og gildistími

14.1 Forsendur og gildistími

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

14.1.2 Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 29. maí 2015, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi þessum.

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

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

Reykjavík, 2. desember 2015

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Bókanir

Bókun 1

Félagsmenn Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga starfa nú einnig í tveimur nýjum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur, Orku náttúrunnar ohf. og Orkuveitu Reykjavíkur – Veitum ohf. Samkomulag er um að ein atkvæðagreiðsla fari fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna sem eru félagsmenn í KVH.

Jafnframt er samkomulag um að við næstu endurnýjun kjarasamningsins skipi ofangreind fyrirtæki sameiginlega samninganefnd og að Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga skipi að sama skapi eina samninganefnd gagnvart fyrirtækjunum. Litið verði á fyrirtækin og hlutaðeigandi starfsmenn sem eina heild í atkvæðagreiðslum um kjarasamninginn.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að ákvæði gr. 12.11.1. í kjarasamningi breytist og í stað þess að barnshafandi konur eigi rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum mánaðarlaunum þurfi slík skoðun að fara fram á vinnutíma skuli sá réttur gilda jafnt um báða foreldra.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að ákvæði gr. 4.1.4. í kjarasamningi breytist og kveðið verði afdráttarlaust á um að slíkur réttur skapist á því almanaksári sem starfsmaður nær 38 ára aldri.

Bókun 4

Þann 27. október s.l. var undirritað Rammasamkomulag milli flestra aðila vinnumarkaðar. Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga er innan BHM sem ekki á aðild að rammasamkomulaginu. Komi til þess á gildistíma kjarasamnings þessa að BHM undirgangist skilyrði og skuldbindingar þær er rammasamkomulagið felur í sér, munu samningsaðilar taka upp viðræður um mögulegar breytingar kjarasamningsins í samræmi við fyrrgreint samkomulag og forsendur þess.

Í samkomulaginu segir að markmið þess sé að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Í samkomulagi er kveðið á um stofnun Þjóðhagsráðs, sameiginlega launastefnu til ársloka 2018, meginstoðir nýs íslensks samningslíkans til framtíðar og samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda.

Fyrir aðilum vinnumarkaðar liggur nú að vinna að nánari útfærslu Rammasamkomulags og er að því stefnt að ganga frá samkomulagi við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

OR og Kjarafélaga viðskiptafræðinga og hagfræðinga munu sameiginlega yfirfara forsendur Rammasamkomulags og þá einkum með hliðsjón af því með hvaða hætti þær kunna hafa áhrif á stöðu og kjör starfsmanna á gildistíma kjarasamnings.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að meta fyrir árslok 2017 hver framvinda sáttar á vinnumarkaði hefur orðið og hver staða kjarasamninga annarra stéttarfélaganna háskólamanna hefur þá orðið. Í þeim tilgangi verði eftir atvikum teknar upp viðræður um launaþróunina.