

KJARASAMNINGUR

STÉTTARFÉLAGS VERKFRÆÐINGA (SV)

OG

KJARAFÉLAGS TÆKNIFRÆÐINGAFÉLAGS ÍSLANDS (KTFÍ)

ANNARS VEGAR

OG

**ORKUVEITU REYKJAVÍKUR,
SAMEIGNARFYRIRTÆKIS (OR)**

HINS VEGAR

GILDISTÍMI

1. APRÍL 2008 - 31. DESEMBER 2010

Handwritten signature and initials:
FAS
SDG
E

Efnisyfirlit

0	Almenn markmið kjarasamnings	4
0.1	Markmið samningsaðila	4
0.2	Um kjarasamning	4
1	Um mánaðarlaun og launaþróunartryggingu	5
1.1	Um mánaðarlaun	5
1.2	Tímakaup í dagvinnu og dagkaup	5
1.3	Tímakaup í yfirvinnu	5
1.4	Álagsgreiðslur, vaktaálag	6
1.5	Desemberuppbot	6
1.6	Launabreytingar	7
2	Vinnutími	8
2.1	Almennt	8
2.2	Frídagar	8
2.3	Dagvinna	9
2.4	Yfirvinna	9
2.5	Hvildartími	9
2.6	Bakvaktir	10
2.7	Vaktavinna og vinnuskylda utan dagvinnutímabils	10
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	12
3.1	Neysluhlé	12
3.2	Neysluhlé í yfirvinnu	12
3.3	Vinna í neysluhléum	12
3.4	Fæði og mötuneyti	12
4	Orlof	13
4.1	Lengd orlofs	13
4.2	Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbot	13
4.3	Orlofsárið	13
4.4	Sumarorlofstímabil	13
4.5	Ákvörðun orlofs	14
4.6	Veikindi í orlofi	14
4.7	Frestun orlofs	14
4.8	Áunninn orlofsréttur	14
5	Ferðir og gisting	15
5.1	Ferðakostnaður o.fl.	15
5.2	Dagpeningar innanlands	15
5.3	Greiðsluháttur	15
5.4	Akstur til og frá vinnu	15
5.5	Fargjöld erlendis	15
5.6	Dagpeningar á ferðalögum erlendis	15
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	15
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

JAS
SPB
BO

8 Afleysingar	19
8.1 Staðgenglar.....	19
9 Endurmenntun	20
9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum OR.....	20
10 Samstarfsnefnd	21
10.1 Samstarfsnefnd.....	21
11 Trúnaðarmenn	22
11.1 Val trúnaðarmanna.....	22
11.2 Tími til trúnaðarstarfa.....	22
11.3 Aðgangur að gögnum.....	22
11.4 Hírsla og sími.....	22
11.5 Fundir.....	22
11.6 Kvartanir.....	22
11.7 Trúnaðarmannanámskeið.....	22
11.8 Réttur til að sækja fundi.....	23
11.9 Frekari réttur.....	23
12 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill	24
12.1 Launaseðill.....	24
12.2 Félagsgjöld.....	24
12.3 Lífeyrissjóðsiðgjald.....	24
12.4 Orlofssjóður.....	24
12.5 Vísinda- og starfsmenntunarsjóður.....	24
12.6 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	24
12.7 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í endurhæfingarsjóð.....	24
12.8 Skil á iðgjöldum.....	25
13 Veikindi, fæðingarorlof o.fl.	26
13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs.....	26
13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	26
13.3 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa.....	26
13.4 Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	27
13.5 Starfshæfnivottorð.....	28
13.6 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	28
13.7 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	28
13.8 Skráning veikindadaga.....	29
13.9 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	29
13.10 Veikindi barna yngri en 13 ára.....	29
13.11 Mæðraskoðun.....	29
13.12 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	29
13.13 Gildistökuákvæði - Brottfall fyrri reglna.....	30
14 Réttindi og skyldur	31
14.1 Ráðning starfsmanns.....	31
14.2 Ráðningarsamningur.....	31
14.3 Störf erlendis.....	31
14.4 Um tilgreiningu ráðningarbundinna starfskjara.....	31
14.5 Uppsagnarfrestur.....	32
14.6 Um framkvæmd uppsagna.....	32
15 Forsendur og gildistími	33
15.1 Forsendur og gildistími.....	33
Bókanir	34

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.

0.2 Um kjarasamning

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "AS", "SR", and a circled "E".

1 Um mánaðarlaun og launaþróunartryggingu

1.1 Um mánaðarlaun

- 1.1.1 Um mánaðarlaun starfsmanns fyrir dagvinnu sem gegnir starfi hjá OR skal samið um í skriflegum ráðningarsamningi.
- 1.1.2 Heimilt er að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi (fastlaunasamningi) fyrir heildarvinnuframlag vegna starfa í þágu OR.
- 1.1.3 Ráðningarsamningar skulu að efni og formi uppfylla skilyrði 14. kafla kjarasamnings þessa.
- 1.1.4 Verkfræðingar og tæknifræðingar semja um launakjör sín í persónubundnum ráðningarsamningum. Laun taka m.a. mið af launakjörum þeirra á markaði. 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.
- 1.1.5 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 liggja fyrir innan mánaðar frá því það fór fram.

1.2 Tímakaup í dagvinnu og dagkaup

- 1.2.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.2.2 Dagkaup starfsmanns er fundið með því að deila með 21,67 í mánaðarlaun.

1.3 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.3.1 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.3.2 Tímakaup á stórhátíðum skv. 2.2.3 er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.3.3 Heimilt er að semja um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

AS.
SFB
E

1.4 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.4.1 Vaktaálag skal reiknast af tímakaupi í dagvinnu skv. gr. 1.2.1.

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 tímakaupi í dagvinnu skv. gr. 1.2.1.

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 tímakaupi í dagvinnu skv. gr. 1.4.1.
- 1.4.3 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. gr. 2.3.1 er 33,33% vaktaálag .
- 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 skal nema eftirfarandi upphæðum.
- | | |
|-----------|------------|
| Árið 2008 | kr. 50.000 |
| Árið 2009 | kr. 51.800 |
| Árið 2010 | kr. 53.100 |

AS.
SJK
B.

1.6 Launabreytingar

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

1.6.2 Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

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

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

1.6.3 Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%.

Handwritten signatures and initials: JAS, SJK, and a circled symbol.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

- 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 frjálrsæði 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. Jóladagur
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. Jóladagur

AS.
SK
B.

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 tímenn 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.

2.5 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 hléi 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.

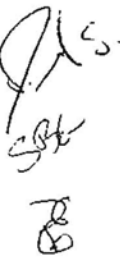
2.6 Bakvaktir

- 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.1.4.1-1.4.3.
- 2.6.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund.
- 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.

2.7 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. samfellt 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:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup fyrir vinnu á sérstökum frídögum sbr. 2.2.2 og stórhátíðardögum skv. 2.2.3 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
 - Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
- 2.7.10 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.



3 Matar- og kaffítímar, 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 kaffítímar, 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 kaffítíma.

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 greiðast 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. 328,50 fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum þann 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingar á matar- og drykkjavörulið í vísitölu neysliverðs. Vísitala júlímánaðar 2005, 117,6 stig er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
 - a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
 - c) 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 óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.3 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 skv. samningi þessum nemur eftirfarandi fjárhæðum á samningstíma:

Árið 2008	kr. 24.900
Árið 2009	kr. 25.800
Árið 2010	kr. 26.500

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.

Handwritten signatures and initials:
S. AS
S. P.
B.

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.

JAS
486
E

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.

6 Tryggingar

6.1 Slysatriyggingar

- 6.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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 vátryggingaskilmálar sem taka mið af reglum nr. sl. -1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.
- 6.1.2 Fjárhæðir í kafla þessum miðast við vísitölu neysluverðs í nóvember 2005, 248,0 stig
- 6.1.3 Dánarslysabætur eru:
- 6.1.3.1 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 | 551.053 kr. |
| vegna slyss í starfi | 551.053 kr. |
- Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
- 6.1.3.2 Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 1.688.000 kr. |
| vegna slyss í starfi | 4.035.032 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.
- 6.1.3.3 Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 2.309.158 kr. |
| vegna slyss í starfi | 6.584.968 kr. |
- Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.
- 6.1.3.4 Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 551.053 kr. |
| vegna slyss í starfi | 1.316.842 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.
- 6.1.3.5 Með börnum í 6.1.3.2 og 6.1.3.4 tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
- 6.1.3.6 Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 6.1.3.1, 6.1.3.2 eða 6.1.3.3. Til viðbótar við bætur skv. tölulið 6.1.3.2 og 6.1.3.3. geta komið bætur skv. 6.1.3.4. tölulið.

6.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku:

vegna slyss utan starfs	4.438.842 kr.
vegna slyss í starfi	11.710.988 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 nóvember 2005, 248,0 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 slysbætur 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.

J. K. S.
S. P. G.
E.

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.
- 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.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

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.

7. AS
SSE
E

10 Samstarfsnefnd

10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samningsaðilar skulu tilnefna fulltrúa í samstarfsnefnd sem hefur m.a. það hlutverk að fjalla um framkvæmd samningsins og ágreiningsmál sem rísa kunna út af honum. SV og KTFÍ tilnefna sameiginlega tvo fulltrúa og OR tvo.
- 10.1.2 Aðilar geta skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

11 Trúnaðarmenn

11.1 Val trúnaðarmanna

- 11.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem stafa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefndir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi viðkomið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

11.2 Tími til trúnaðarstarfa

- 11.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmann, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

11.3 Aðgangur að gögnum

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

11.4 Hirsla og sími

- 11.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann.

11.5 Fundir

- 11.5.1 Trúnaðarmanni hjá fyrirtækinu skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma/ matarhlé, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum.

11.6 Kvartanir

- 11.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við yfirmenn eða aðra stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

11.7 Trúnaðarmannanámskeið

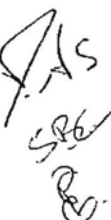
- 11.7.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Starfi fleiri en 15 starfsmenn í fyrirtækinu skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í fyrirtækinu séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

11.8 Réttur til að sækja fundi

- 11.8.1 Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum SV og KTFÍ sem kjörmir hafa verið í samninganefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi félaganna og fulltrúa í sameiginlegum nefndum OR og SV/KTFÍ. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrifa á starfsemi fyrirtækisins og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

11.9 Frekari réttur

- 11.9.1 Samkomulag þetta, um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra stéttarfélaga sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.



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. Félagsgjöldum skal skila til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag milli samningsaðila.

12.3 Lífeyrissjóðsiðgjald

- 12.3.1 Af heildarlaunum starfsmanna greiðir OR 11,5% iðgjald til Lífeyrissjóðs verkfræðinga eða annars sambærilegs lífeyrissjóðs á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í hlutaðeigandi sjóði. Gangi landslög um lífeyrissjóði lengra en kjarasamningur gilda þau.
- 12.3.2 Þeir starfsmenn OR, félagsmenn í SV eða KTFÍ sem nú greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar (eða annarra sambærilegra sjóða) hafa þrátt fyrir ákvæði greinar 12.3.1, heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði í samræmi við ákvæði samþykktá hans. Ákvæði greinar 12.3.1 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

- 12.4.1 Vinnuveitendur greiða sérstakt gjald í orlofssjóð viðkomandi stéttarfélaga. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna.

12.5 Vísinda- og starfsmenntunarsjóður

- 12.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Vísinda- og starfsmenntunarsjóð SV eða KTFÍ. Gjald þetta skal nema 1,0% af heildarlaunum starfsmanna.
- 12.5.2 Sjóðurinn starfar og úthlutar til félagsmanna samkvæmt reglum settum sameiginlega af aðilum.
- 12.5.3 Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum, þó ekki launum.

12.6 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 12.6.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem falla undir kjarasamning þennan. Gjaldið verður 0,75% af heildarlaunum frá 1. janúar 2009.

12.7 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í endurhæfingarsjóð

- 12.7.1 Frá 1. júní 2008 greiðir OR 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð 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 verkfærapeninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

Handwritten initials: F.A.S., SBC, and a signature.

13 Veikindi, fæðingarorlof o.fl.

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

- 13.1.1 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.

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 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.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 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.
- 13.2.4 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.

13.3 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

13.3.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 13.3.1.1 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.
- 13.3.1.2 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.
- 13.3.1.3 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 13.3.1.4 Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 13.3.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.3.1.1-13.3.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.3.1.6 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.

AS
S
B

13.4 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 13.4.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.4.7-13.4.8. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.4.7-13.4.8.

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.

- 13.4.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.4.3, 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.

- 13.4.3 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.

- 13.4.4 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.

- 13.4.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 13.4.1 skal auk þjónustualdurs hjá OR einnig telja þjónustualdur við sambærileg störf hjá öðrum sem nemur allt að 3 árum.
- 13.4.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt grein 13.4.5 ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 13.4.7 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu-, vakta-, bakvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 13.4.8 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.4.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.4.7.
- 13.4.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.4.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.4.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.4.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.4.11 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.

13.5 Starfshæfnivottorð

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

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

- 13.6.1 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. 13.5.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.6.2 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. 13.4.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.6.3 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.

13.7 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 13.7.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.6.1-13.6.3, skal hann halda föstum mánaðarlaunum, eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi, í 3 mánuði.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

- 13.7.2 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.
- 13.7.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.6.1-13.6.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 13.7.1 -13.7.2 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.

13.8 Skráning veikindadaga

- 13.8.1 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.

13.9 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

13.10 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 13.10.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar veikum 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 fóstum 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.

13.11 Mæðraskoðun

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

13.12 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 13.12.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.12.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau.
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi.
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

- 13.12.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

13.12.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

13.12.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

- 13.12.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.12.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

13.12.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

13.13 Gildistökuákvæði - Brottfall fyrri reglna

13.13.1 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.



14 Réttindi og skyldur

14.1 Ráðning starfsmanns

- 14.1.1 Þegar starfsmaður hefur störf skal liggja fyrir skriflegur ráðningarsamningur eða skrifleg staðfesting ráðningar.

14.2 Ráðningarsamningur

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

- 14.2.1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
- 14.2.2. 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.
- 14.2.3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
- 14.2.4. Fyrsti starfsdagur.
- 14.2.5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
- 14.2.6. Orlofsréttur.
- 14.2.7. Uppsagnarfræstur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
- 14.2.8. Mánaðarlaun, aðrar greiðslur eða hlunnindi og greiðslutímabil.
- 14.2.9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
- 14.2.10. Lífeyrissjóður.
- 14.2.11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. – 7. tölul. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

14.3 Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal auk upplýsinga skv. grein 14.2 staðfesta eftirfarandi atriði skriflega fyrir brottför:

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.

14.4 Um tilgreiningu ráðningarbundinna starfskjara

- 14.4.1 Í ráðningarsamningi skal tilgreina laun og önnur starfskjör starfsmanns. Í ráðningarsamningi skal tilgreina vinnuframlag, vinnutíma, yfirvinnu, 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.

14.5 Uppsagnarfrestur

- 14.5.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur ótímabundins ráðningarsamnings er þrjú mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.
- 14.5.2 Fyrstu þrjú mánuði ráðningartíma er gagnkvæmur uppsagnarfrestur þó ein vika. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við vikulok.
- 14.5.3 Starfslok.
- 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.
- 14.5.4. Um tímabundnar ráðningar skal fara samkvæmt ákvæðum laga nr. 139/2003. Um starfsmenn í hlutastörfum skal fara samkvæmt ákvæðum laga nr. 10/2004.

14.6 Um framkvæmd uppsagna

14.6.1 Almennt um uppsögn

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

14.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

14.6.3 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 stéttarfélag og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

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

14.6.4 Viðurlög

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

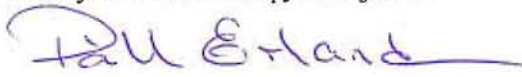
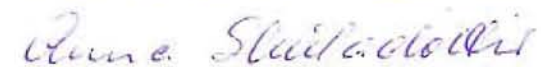
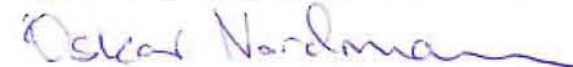
15 Forsendur og gildistími

15.1 Forsendur og gildistími




- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl árið 2008 til og með 31. desember 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 15.1.2 Komi til þess að forsendunefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, sem fjallar um framlengingu kjarasamninga í byrjun febrúar 2009, nái samkomulagi um breytingu á kjarasamningum skal sama gilda um þennan samning.
- Komist forsendunefndin að þeirri niðurstöðu að forsendur hafi ekki staðist og nái ekki samkomulagi um áframhaldandi gildi kjarasamninga, verður heimilt að falla frá framlengingu samningsins frá lokum febrúar 2009. Skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 31. desember 2010.
- 15.1.3 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá OR.

Reykjavík, 22. ágúst 2008

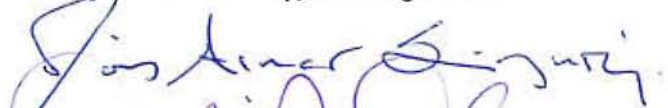


F.h. Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrtækis
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Stéttarfélags verkfræðinga
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ)
með fyrirvara um samþykki félagsmanna



Bókanir

Uppgjör

Uppgjör á kjarasamningi þessum mun eiga sér stað í launaútborgun 1. október 2008

Yfirlýsing um framkvæmd launaþróunartryggingar.

Þrátt fyrir ákvæði gr. 1.6.1 um viðmiðunartímabil og frádrátt vegna hækkunar launa á því tímabili munu allir starfsmenn, sem hófu störf fyrir 1. apríl 2008 og taka laun skv. kjarasamningi aðila, njóta óskertrar hækkunar frá gildistöku samnings.

Við framkvæmd launaþróunartryggingar skal ekki litið til hækkunar/lækkunar á greiðslum vegna breytinga á frammistöðu eða akstursgreiðslna.

Eingreiðsla

Fastráðnir starfsmenn sem eru í starfi 1. ágúst 2008, skulu við launaútborgun 1. október 2008 fá eingreiðslu að fjárhæð kr 30.000 m.v. fullt starf.

Reykjavík, 22. ágúst 2008

