

KJARASAMNINGUR

Hitaveitu Suðurnesja hf. (HS hf.)

og

**Starfsmannafélags Suðurnesja, Starfsmannafélags
Hafnarfjarðar og Starfsmannafélags Vestmannaeyjabæjar**

Gildistími

1. nóvember 2004 – 1. nóvember 2008

Efnisyfirlit

1.	Um kaup	4
1.1	Föst mánaðarlaun	4
1.2	Tímavinnu- og unglingskaup	4
1.3	Yfirvinnukaup	4
1.4	Álagsgreiðslur	5
1.5	Desemberuppbót.....	5
1.6	Sérstök orlofsuppbót	6
2.	Um vinnutíma.....	6
2.1	Almennt	6
2.2	Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.....	7
2.3	Yfirvinna	7
2.4	Lágmarkshvöld.....	8
2.5	Bakvaktir	11
2.6	Vaktavinna	11
3.	Um matar- og kaffitíma	12
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	12
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	12
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	12
3.4	Fæði og mótuneyti	13
4.	Um orlof	13
4.1	Lengd orlofs	13
4.3	Ákvörðun orlofs	14
4.4	Veikindi í orlofi.....	14
4.5	Áunninn orlofsréttur.....	15
5.	Ferðir og gisting	15
5.1	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	15
5.2	Dagpeningar innanlands	15
5.3	Greiðsluháttur.....	15
5.4	Fargjöld erlendis.....	15
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis.....	16
5.7	Heimflutningur fjarri vinnustað.....	16
5.7	Gistiaðstaða	17
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	17
6.1	Réttur starfsmanna.....	17
6.2	Um vinnustaði	17
6.3	Lyf og sjúkragögn.....	17
6.4	Öryggiseftirlit	17
6.5	Slysaætta	18
6.6	Læknisskoðun	18
7.	Tryggingar.....	18
7.1	Slysatryggingar	18
7.2	Tjón á persónulegum munum	20
7.3	Slys á vinnustað	20
8.	Verkfæri og fatnaður	20
8.1	Verkfæri.....	20
8.2	Vinnu hlífðar- og einkennisföt.....	20
9.	Afleysingar	21
9.1	Staðgenglar.....	21
10.	Fræðslumál.....	22
10.1	Starfsþjálfun á vegum fyrirtækisins	22
11.	Ýmis atriði	22
11.1	Ráðning og starfslok	22

12.	Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.....	24
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	24
12.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	24
12.6	Starfshæfnisvottorð.....	25
12.7	Skráning veikindadaga.....	26
12.8	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum.....	26
12.9	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	26
13.	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur.....	26
13.1	Launaseðill.....	26
13.2	Félagsgjöld.....	26
13.3	Orlofssjóður.....	26
13.4	Starfsmenntunarsjóður.....	26
13.6	Lífeyrissjóður.....	27
14.	Um trúnaðarmenn.....	27
15.	Gildistími og samningsforsendur.....	29
15.1	Gildistími.....	29
15.	Bókanir.....	30

1. Um kaup

1.1 Föst mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun verða frá 1. nóvember 2004 skv. launatöflu sem aðilar hafa náð samkomulagi um og undirritað sérstaklega og er þá innifalin 3,25% hækkun 1. nóvember 2004.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. nóvember 2004 hækka laun um 3,25%
- 1. nóvember 2004 hækka allir starfsmenn um tvo launaflokka
- 1. júlí 2005 hækka allir starfsmenn um einn launaflokk
- 1. janúar 2006 hækka laun um 3,0%
- 1. janúar 2007 hækka laun um 2,5%
- 1. janúar 2008 hækka laun um 2,25%

- 1.1.1.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

Starfsmenn sem voru í starfi við stofnun HS hf 30. mars 2001 halda rétti til fyrirframgreiddra launa.

- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.2 Tímavinnu- og unglingakaup

- 1.2.1 Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 173,33 í föst mánaðarlaun hans.
- 1.2.2 Þeir sem eru yngri en 14 ára, skulu fá 40% af byrjunarlaunum í 101. lfl. skv. samningi þessum.
- 1.2.3 Þeir sem á almanaksárinu verða 14 ára, skulu fá 50% af byrjunarlaunum í 101. lfl. skv. samningi þessum.
- 1.2.4 Þeir sem á almanaksárinu verða 15 ára, skulu fá 60% af í 101. lfl. skv. samningi þessum.
- 1.2.5 Þeir sem á almanaksárinu verða 16 ára og eldri, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja.

1.3 Yfirvinnukaup

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launþrep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.

- 1.3.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.3.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.3.4 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

1.4 Álagsgreiðslur

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

- 1.4.1 Bakvaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1:

33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til föstudaga
45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2.
90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Vaktaálag fer skv. gr. 2.6.

- 1.4.2 Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

1.5 Desemberuppbót

- 1.5.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert. Desemberuppbótin er 1. desember 2004 kr. 58.000, 1. desember 2005 kr. 60.000, 1. desember 2006 kr. 62.000 og 1. desember 2007. kr. 64.000.

Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi desemberuppbót

- 1.5.2 Desemberuppbót skv. gr. 1.5.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsuþrests minnka við sig starf, enda

liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.5.1.

- 1.5.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.6 Sérstök orlofsuppbót

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hófst 1. maí 2005 kr. 28.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 kr. 30.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 kr. 32.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008 kr. 34.000

- 1.6.2 Hafri starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

- 2.1.2 HS hf og starfsmanni er heimilt að semja um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.

- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins.

Ákvæði þetta breytir ekki því samkomulagi sem í gildi er hjá HS hf um vinnutíma.

- 2.1.4 Frí dagar

- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.4.2 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 eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl 12:00
7. Jóladagur.
8. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.2 Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknað séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.3, nema vinnan falli undir gr. 2.6.

- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 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 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir eru undanþegnar reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

- 2.3.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.
- 2.3.5 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum. Stefnt skal að jafna yfirvinnu milli starfsmanna á viðkomandi sviði eftir því sem við verður komið.
- 2.3.6 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Lágmarkshvöld

- 2.4.1 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samninga aðila vinnuálagarinnar um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.
- 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

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

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.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

- 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

- 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

- 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvöldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má HS hf. með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvöldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvöldardags komi tveir samfelldir hvöldardagar á hverjum tveimur vikum.

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

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.4.1.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og HS hf. að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.4.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna taki til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með tíu daga fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun eigi standa skemur en í tvær vikur.

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

33,33% álag á tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánud. - föstud.,
55% álag á laugar- og sunnudögum,
60% álag á tímabilið kl. 00:00 - 08:00 alla daga.

Fyrir vinnu á almennum frídegi skv. gr. 2.1.4.2. eða stórhátíðardegi skv. gr. 2.1.4.3. er greitt yfirvinnukaup eða stórhátíðarkaup eftir því sem við á og

vegna vaktavinnu á frídögum sem falla á mánudaga til föstudaga fær starfsmaður greiddar 8 klst. í dagvinnu aukalega.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

3. Um matar- og kaffitíma

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími skal vera 30 mín. á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst ekki til vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi HS hf. og starfsmanns.

3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrir. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

Ákvæði þetta breytir ekki því samkomulagi sem í gildi er hjá HS. hf. um fyrirkomulag kaffitíma.

3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 17:00 í 15 mín. og á tímabilinu kl. 21:00 – 21:20, 24:00 – 01:00 og 05:00 – 06:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:00 – 08:00, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Ákvæði þetta breytir ekki því samkomulagi sem í gildi er hjá HS hf. um fyrirkomulag kaffitíma.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af HS hf.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda 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 samkv. 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema 206,72 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruhlíðar í vísitölu neysluverð með vísitölu febrúarmánaðar 2001 sem grunnvísitölu (177,5)
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.

4. Um orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Orlofsauki

- 4.1.2.1. Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á 26 virkum dögum og 11,11% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár hjá HS hf. á rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá HS hf. á rétt á 28 virkum dögum og 12,07% orlofslaunum.

Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

- 4.1.2.2. Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá HS hf., enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá HS hf., enda hafi rétturinn verið staðreyndur við ráðningu.

- 4.1.2.3. Námstími iðnnema telst ekki til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

- 4.1.2.4. Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 20. maí til 10. september. Orlof umfram það má veita utan tímabilsins 15. maí til 30. september og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á tímabilinu 15. maí – 30. september eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

- 4.2. *Ákvæði gr. 4.1. hefur ekki áhrif á rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við stofnun HS hf. 30. mars 2001. Starfsmenn halda því áunnum orlofsdögum en um frekari ávinnslu fer skv. samningi þessum. Þeir skulu einnig halda rétti til 33% lengingar orlofs fá þeir ekki fullt sumarorlof samkvæmt ósk HS hf.*

4.3 Ákvörðun orlofs

- 4.3.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.4 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

4.5 Áunninn orlofsréttur

4.5.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum HS hf. skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða 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 um 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 reikning.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands fylgja ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

5.3.1 Fyrirfram skal af HS hf. og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Fargjöld erlendis

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

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Dagpeningar á ferðalögum erlendis fylgja ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins nema HS hf. annist greiðslu kostnaðar með öðrum hætti.
- 5.5.2 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 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

- a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
- b. Tveggja vikna fresti, ef sú vegalengd er 151 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki HS hf. eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.5 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.6 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.6.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.6.2 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. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

5.7 Gistiaðstaða

- 5.7.1 Sé starfsmanni, sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði, sem er í eigu eða umráðum viðsejenda skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það, sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.7.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.7.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.7.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða eigi vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.7.5 Hjá vinnuflokkum, þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal HS hf. leggja flokknum til útvarpstæki.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Allir félagsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Telji öryggistrúnaðarmaður að aðstæður á vinnustað geti leitt til heilsutjóns getur hann óskað þess að læknisskoðun fari fram.
- 6.6.2 Sé starfsmaður krafinn um læknisvottorð vegna fjarvista á hann rétt á að fá kostnað við vottorðið greiddan.

7. Tryggingar

Eftirgreind tryggingarvernd er byggð upp á þeirri forsendu að ekki sé greitt iðgjald í sjúkrasjóði stéttarfélaga skv. 6. gr. laga 55/1980.

7.1 Slysatryggingar

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:
- 7.1.2 Dánarslysabætur verða:
1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 735.400.
 2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 4.587.800.
 3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.304.000.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 770.500. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18 – 25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla – eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 11.190.100 þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 237,4 stig í nóvember 2004 og gilda fjárhæðir frá 1. janúar 2005.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysatriggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi trygginga-kaflans í heild.

7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.

7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er HS hf kaupir vegna starfsmanna sinna.

- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 Tjón á persónulegum munum

- 7.2.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úr um, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.3 Slysa á vinnustað

- 7.3.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld, sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki.

8. Verkfæri og fatnaður

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Vinnu hlífðar- og einkennisföt

- 8.2.1 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.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1. og 8.2.2. skal lútin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu HS hf. Starfsmenn skulu fara vel og samvisskusamlega með vinnu- hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar starfsmönnum er lagður til fatnaður:
- a) Fatnaður sem lagður er til af HS hf. er eign þess.
 - b) Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.

- c) Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- d) Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
- e) Starfsfólk á rétt á fatnaði sem hér segir:
Starfshlutfall 51% eða meira fá fulla úthlutun.
Starfshlutfall 50% eða minna fá sem svarar hálfri úthlutun.

8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:

- a) **Starfsmenn verkstæða og útivinnumenn allir:**
Eina vinnublússu og einar vinnubuxur í apríl, einn vinnujakka og einar vinnubuxur í október ár hvert, úlpu eða kuldavarinn samfesting annað hvert ár. Tvennar skyrtur á ári.
Eina öryggisskó einu sinni á ári og vinnuvettlingar eftir þörfum.
- b) **Starfsfólk á skrifstofum:**
Einn jakki, tvennar buxur eða pils, eitt vesti, tvennar skyrtur.
Þeir sem sinna eftirliti með útiverkum skulu fá eina úlpu eða kuldavarinn samfesting annað hvert ár.
- c) **Starfsfólk í mótuneytum:**
Buxur, skyrta, bolur, vinnusloppar.

Vinnuveitandi getur ákveðið hvar viðkomandi fatnaður er keyptur, fullnægi hann ávallt kröfum sem settar eru um klæðnað starfsmanna þeirra sem fá ókeypis vinnu- og hlífðarfatnað, sem látinn er í té í apríl og október.

Vinnuveitandi ákveður hver annast úthlutun fatnaðarins.

Öryggistrúnaðarmaður skal hafður með í ráðum um val á fatnaði.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

Sé starfsmanni sérstaklega falið að að gegna starfi yfirmanns eða herra launaðs starfsmanns skal greiða honum laun í samræmi við það starf sem hann leysir af í, enda standi afleysing yfir a.m.k. eina viku. Ef starfsmaður tekur ekki að öllu leyti yfir starf og ábyrgð yfirmanns skal greiða álag á laun í samræmi við aukna ábyrgð.

10. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum fyrirtækisins

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni HS hf skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við HS hf.

11. Ýmis atriði

11.1 Ráðning og starfslok

11.1.1 Ráðning

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

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

Að öðru leyti vísast til samkomulags aðila vinnumarkaðarins um skriflega staðfestingu ráðningar.

11.1.2. Uppsögn

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

11.1.3. Starfslok

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

11.1.4. Breytingar á störfum

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

- 11.1.5.** Ákvæði gr. 11.1. hafa ekki áhrif á réttindi þeirra starfsmanna sem voru í starfi við stofnun HS hf. 30. mars 2001. Um rétt þeirra fer skv. lögum nr. 10/2001 um stofnun HS.

11.2. Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

- 11.2.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega.

11.3. Fæðingarorlof

Um greiðslu launa í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof. Starfsmaður í fæðingarorlofi nýtur fulls réttar til greiðslu orlofs- og desemberuppbóta.

11.4. Fráfall

Við fráfalla maka eða barns skal starfsmanni heimiluð allt að tveggja vinnuvikna fjarvist frá vinnu án skerðingar launa.

12. Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 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 HS hf. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem HS hf. þykir þörf á.
- 12.1.2 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 HS hf.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun HS hf. 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.
- 12.1.4 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 HS hf.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 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.

12.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

12.2.1. Sjúkrakostnaður.

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

12.2.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum.

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfalli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir HS hf. laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til HS hf.

12.3. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

12.3.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári.

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

12.3.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá HS hf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá HS hf: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá HS hf: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum
- eftir 10 ára starf hjá HS hf: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og ræður sig hjá HS hf. eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

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

12.4. Launahugtök

Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

12.5. *Ákvæði gr. 12.2. – 12.4. hafa ekki áhrif á réttindi þeirra starfsmanna sem voru í starfi við stofnun HS hf. 30. mars 2001. Um rétt þeirra fer skv. lögum nr. 10/2001 um stofnun HS. Starfsmenn halda því áunnum veikindadögum en um frekari ávinnslu fer skv. samningi þessum.*

12.6 Starfshæfnisvottorð

12.6.1 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 HS hf.

12.7 Skráning veikindadaga

12.7.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

12.8 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

12.8.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 12.8.1.

12.9 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.9.1. Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 10 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

13. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

13.1 Launaseðill

13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 Félagsgjöld

13.2.1 HS hf. tekur að sé að halda eftir af launum hvers starfsmanns félagsgjaldi hans og skila því mánaðarlega ásamt skilagrein. Gjaldalagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. næsta mánaðar.

13.3 Orlofssjóður

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af öllum launum félaga í orlofssjóð hlutaðeigandi stéttarfélags.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

13.4.1 HS hf. greiðir 0,3% af heildarlaunum félagsmanna í “Starfsmenntasjóð Hitaveitu Suðurnesja hf.” Sjóðnum er ætlað að styrkja símenntunar- og endurmenntunarnámskeið eftir nánari ákvörðun stjórnar sjóðsins og í samræmi við starfsreglur hennar. Jafnt starfsmenn sem HS hf. geta sótt um styrki úr sjóðnum. Sjóðurinn tekur til starfa 1. júlí 2002.

Stjórn sjóðsins skipa fjórir menn, tveir tilnefndir af hlutaðeigandi stéttarfélögum og tveir af HS hf. Stjórnin setur sjóðnum starfsreglur.

Vegna ofangreindra breytinga á skipulagi starfsmenntamála eru samningsaðilar sammála um að starfsmenn HS hf. geti sótt um styrki út starfsmenntasjóðum hlutaðeigandi stéttarfélaga fram til 1. júlí 2002.

13.6 Lífeyrissjóður

13.6.1. Vegna starfsmanna sem ráðnir eru eftir stofnun HS hf. 30. mars 2001 gildir:

13.6.1.1. Starfsmaður greiðir 4% af launum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan sjóð, en HS hf. greiðir 6% mótframlag.

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag HS hf í 7,0%. Frá 1. janúar 2007 í 8,0%.

13.6.1.2. *Um rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við stofnun HS hf 30. mars 2001 fer skv. lögum nr. 10/2001 um stofnun HS hf.*

13.6.2. Viðbótarlífeyrissparnaður

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignasjóð skal mótframlag HS hf vera 2%.

(Framlag á grundvelli laga nr. 113/1990 um tryggingagjald telst ekki hluti greiðslna skv. gr. 13.6.2.)

14. Um trúnaðarmenn

14.1. Val trúnaðarmanna

14.1.1. Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

14.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2. Störf trúnaðarmanna

14.2.1. Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.5. Fundir á vinnustað

- 14.5.1. Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsmönnum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundafni sé mög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

- 14.6.1. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi aðbúnað við vinnuna eða öðru sem þeir telja ábótavant.
- 14.6.2. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 14.7.1. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá atvinnurekanda eða verkstjóra að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 14.7.2. Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.
- 14.7.3. Ef fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

14.8. Trúnaðarmannanámskeið

- 14.8.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.
- 14.8.2. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn

14.9.1. Um störf öryggisverði og öryggistrúnaðarmanna fer skv. lögum nr. 46/1980.

15. Gildistími og sammingsforsendur

15.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. nóvember 2004 til 1. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2 Sammingsforsendur

Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem fjallar um forsendur kjarasamninga nái samkomulagi um breytingu á launalið samninga eða að launaliðir kjarasamninga séu uppsegjanlegir í árlegri athugun sinni árin 2005 og 2006 skal sama gilda um þennan samning.

15.3. Afgreiðsla sammingsins

Sameiginleg atkvæðagreiðsla og talning verður hjá þeim þremur stéttarfélögum sem að samningnum standa . Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 15. desember 2004 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjanesbæ, 03. desember 2004

F.h. Hitaveitu Suðurnesja hf.,
með fyrirvara um samþykki stjórnar:

F.h. Starfsmannafélags Suðurnesja með fyrirvara
um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

F.h. Starfsmannafélags Hafnarfjarðar með fyrirvara
um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

F.h. Starfsmannafélags Vestmannaeyjabæjar með
fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

16.Bókanir

Bókun um áunnin réttindi

Samningur þessi nær í öllum atriðum til þeirra starfsmanna HS hf. sem voru í starfi við stofnun HS hf. 30. mars 2001. Um réttindi sem þeir höfðu þegar áunnið sér hjá Hitaveitu Suðurnesja og Rafveitu Hafnarfjarðar, sbr. 11. gr. laga nr. 10/2001 um stofnun HS hf., fer skv. samningi þessum. Sama gildir um fyrrum starfsmenn Bæjarveitna Vestmannaeyja.

Bókanir vegna sammings milli Hitaveitu Suðurnesja hf og Starfsmannafélags Vestmannaeyjabæjar.

Bókun um auka frídag.

Aðilar eru sammála um að starfsmenn HS hf í Eyjum eigi rétt á að halda frídegi föstudag fyrir Verslunarmannahelgi.

Bókun um greiðslur í orlofssjóð.

HS hf mun greiða 1,25% í orlofssjóð Stavey af launum starfsmanna sem eru í félaginu eins og samningur Stavey og Vestmannaeyjabær segir til um.