

KJARASAMNINGUR

RARIK ohf.

og

**Stéttarfélags verkfræðinga, Kjarafélags
Tæknifræðingafélags Íslands, Félags íslenskra
náttúrufræðinga, Fræðagarðs, Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga og Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga**

Gildistími

1. maí 2008 – 31. desember 2010

Efnisyfirlit

Gildissvið og markmið kjarasamnings	5
1. Kaup	5
1.1 Um laun og röðun starfa	5
1.2 Dagvinnutímakaup.....	5
1.3 Yfirvinnukaup.....	5
1.4 Álagsgreiðslur.....	5
1.5 Greiðsla launa	6
1.6 Persónuuppbót í desember.....	6
1.7 Orlofsuppbót.....	7
2. Um vinnutíma	7
2.1 Almennt	7
2.1.4 Frídagar.....	7
2.2 Dagvinna.....	8
2.3 Yfirvinna.....	8
2.4 Hvíldartími.....	9
2.4.4 Vikulegur hvíldardagur.....	10
2.5 Bakvaktir	12
2.6 Vaktavinna.....	12
2.7 Útköll	13
3. Um matar- og kaffitíma	15
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	15
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	15
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum.....	15
3.4 Fæði og matstofa	15
4. Um orlof	17
4.1 Lengd orlofs.....	17
4.2 Orlofsfé.....	17
4.3 Orlofsárið.....	17
4.4 Sumarorlofstímabil	17
4.5 Ákvörðun orlofs.....	17
4.6 Veikindi í orlofi	18
4.7 Frestun orlofs.....	18
4.8 Áunninn orlofsréttur	18
5. Ferðir og gisting	19
5.1. Kostnaður vegna ferða innanlands	19
5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis.....	19
5.3 Greiðsluháttur	19
5.4 Vinnusókn og ferðir.....	19
5.5 Heimflutningur fjarri vinnustað.....	20
5.6 Gistaðstaða	20
5.7 Fjarvistaruppbót.....	20
5.8 Búferlaflutningur	21
6. Aðbúnaður og hollustuhættir	22
6.1 Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi	22
6.2 Lyf og sjúkragögn.....	22
6.3 Öryggiseftirlit	22
6.4 Slysahætta.....	22

7.	Vinnufatnaður o.fl.	23
7.1	Vinnufatnaður	23
7.2	Persónulegir munir	23
7.3	Verkfæri	23
8.	Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	24
8.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	24
8.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	24
8.3	Starfshæfnisvottorð	26
8.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	26
8.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	26
8.6	Skráning veikindadaga	27
8.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	27
8.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	27
8.9	Ákvæði til bráðabirgða	27
8.10	Mæðraskoðun	27
8.11	Dánar- slysa- og örorkutryggingar	27
8.12	Farangurstrygging	28
8.13	Persónulegir munir	29
9.	Afleysingar	30
9.1	Staðgenglar	30
10.	Fræðslumál	31
10.1	Starfsþjálfun á vegum fyrirtækisins	31
10.2	Símenntun	31
10.3	Launalaust leyfi	31
11.	Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.	32
11.1	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	32
11.2	Um framkvæmd uppsagna	33
11.3	Starfslok	34
11.4	Fæðingarorlof	34
12.	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	35
12.1	Launaseðill	35
12.2	Félagsgjöld	35
12.3	Orlofssjóður	35
12.4	Styrktarsjóðir	35
12.5	Starfsmenntunar- og vísindasjóðir	35
12.5.3	Vísindasjóður SV og KTFÍ	35
12.6	Lífeyrissjóður	35
12.6.3	Viðbótarlífeyrissparnaður	35
13.	Um trúnaðarmenn	37
13.1	Val trúnaðarmanna stéttarfélaga	37
13.2	Störf trúnaðarmanna stéttarfélaga	37
13.3	Gögn sem trúnaðarmenn stéttarfélaga hafa aðgang að	37
13.4	Aðstaða trúnaðarmanna stéttarfélaga	37
13.5	Fundir á vinnustað	37
13.6	Kvartanir trúnaðarmanna stéttarfélaga	37
13.7	Vernd trúnaðarmanna stéttarfélaga í starfi	37
13.8	Trúnaðarmannanámskeið	38
13.9	Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn	38

14. Samstarfsnefnd.....	39
15. Gildistími o.fl.....	40
Gildistími.....	40
Bókanir.....	41
Bókun 1 vegna nýs kjarasamnings.....	41
Bókun 2 vegna styrktarsjóðs.....	41
Bókun 3 vegna starfsmannasamtala.....	41
Bókun 4 vegna atkvæðagreiðslu um samninginn.....	41
Fylgiskjal 1: Launatafla.....	42
Fylgiskjal 2: Röðun í launaflokka og þrep.....	43
1. Starfaflokkar.....	43
2. Launaflokkar.....	43

Gildissvið og markmið kjarasamnings

Samningur þessi nær til félgsmanna í Stéttarfélagi verkfræðinga, Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands, Félagi íslenskra náttúrufræðinga, Fræðagarði, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga og Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga sem starfa hjá RARIK ohf. og gegna störfum sem krefjast háskólamenntunar. Ráði RARIK ohf. háskólamenntaðan starfsmann sem er félagsmaður í öðru stéttarfélagi háskólamanna fellur hann undir þennan samning enda samþykki viðkomandi stéttarfélag og RARIK ohf. það.

Um kjarasaming RARIK ohf. og stéttarfélaganna gilda ákvæði laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. RARIK ohf. viðurkennir stéttarfélögin sem lögformlega samningsaðila um kaup og kjör meðlima sinna, enda hafa félögin í samþykktum sínum ákveðið að láta starfsemi sína taka til slíkra málefna.

1. Kaup

1.1 Um laun og röðun starfa

- 1.1.1 Um mánaðarlaun starfsmanns fer samkvæmt launatöflu í fylgiskjali 1.
- 1.1.2 Við röðun starfa í launaflokka og persónubundið álag skal farið eftir fylgiskjali 2.
- 1.1.3 Hækkun launatöflu á samningstímanum
- | | |
|---|-------|
| Launatafla skv. grein 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir: | |
| 1. maí 2008 | 5,7%. |
| 1. mars 2009 | 3,5% |
| 1. janúar 2010 | 2,5% |

1.2 Dagvinnutímakaup

- 1.2.1 Dagvinnutímakaup starfsmanns er 0,615% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.3 Yfirvinnukaup

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 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 fyrir dagvinnu.
- 1.3.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.3.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir 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. Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr.
2.1.4.2
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3

- 1.4.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af tímakaupi í dagvinnu sbr. gr. 1.2.1 með eftirfarandi hætti:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga, sbr. 2.1.4.2
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

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

- 1.4.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. gr. 1.4.1.
- 1.4.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.5 Greiðsla launa

- 1.5.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir.

Starfsmenn sem notið hafa fyrirframgreiðslu launa halda þeim rétti.

- 1.5.2 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.

- 1.5.3 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.

1.6 Persónuuppbót í desember

- 1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2008	kr. 50.000.
Á árinu 2009	kr. 51.800.
Á árinu 2010	kr. 53.100.

- 1.6.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki

orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

1.7 Orlofsuppbót

- 1.7.1 Hinn 1. júní 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 hefst 1. maí 2009 kr. 25.800.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010 kr. 26.500.

- 1.7.2 Hafi starfsmaður látið af störfum 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 vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. 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 í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og fyrirtækisins. Leita skal leiða til að koma til móts við þarfir starfsmanna til samþættingar starfs og fjölskyldulífs. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Skírdagur.
 2. Laugardagur fyrir páska.
 3. Annar í páskum.
 4. Sumardagurinn fyrsti.

5. 1. maí.
6. Uppstigningardagur.
7. Annar í hvítasunnu.
8. Frídagur verslunarmanna.
9. Annar í jólum.

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

- 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 RARIK ohf og starfsmanni er heimilt að semja um sveigjanlegan vinnutíma sjá grein 2.1.2. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 eða 2.2.2, skal fá greitt álag skv. gr. 1.4.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 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.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á almennum og sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1. og 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.3.1, nema um vaktavinnu sé að ræða skv. gr. 2.6.
- 2.3.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.3. greiðist skv. grein gr. 1.3.2, nema um vaktavinnu sé að ræða skv. gr. 2.6.

- 2.3.4 Heimilt er með samkomulagi milli RARIK ohf. og starfsmanns að greiða fyrir yfirvinnu með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninnar yfirvinnu lagt til grundvallar.

Dæmi um framkvæmd greinar 2.3.4: Ef yfirvinnutímakaup starfsmanns svarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu má t.d. breyta unnum yfirvinnutímum í frí á dagvinnutímabili, þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildi 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klst. í yfirvinnu jafngildi 8 klst. í dagvinnu.) Hlutfall þetta breytist ef greidd eru viðbótarlaun til viðbótar dagvinnulaunum eingöngu eða ef yfirvinnutímakaup er reiknað af öðrum grunni en umsömdum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samninga aðila vinnumarkaðarins um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

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.

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 lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti.

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

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

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

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður.

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

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

2.4.3.3 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 vikja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld 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 hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 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. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli

Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld 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. (dagvinnu) 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 fyrnist 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.

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. 1.4.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi 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 Um greiðslu fyrir útköll á bakvakt fer skv. gr. 2.7. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og RARIK ohf. 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. 1.4.2 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

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 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 starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4-10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.