

KJARASAMNINGUR

AFL Starfsgreinafélag

og

Sambýlisins HÓLABREKKU



Gildir frá 1. febrúar 2008 til 30. nóvember 2010

Efnisyfirlit

EFNISYFIRLIT	2
1.0 Um kaup	3
1.1 Launatafla	3
1.2 Launahækkarir	3
1.3 Yfirvinnukaup	3
1.4 Vaktaálagsskaup	4
1.5 Dagvinnukaup	4
1.6 Desemberuppbót	4
1.7 Orlofsuppbót	4
1.8 Útborgun launa	5
1.9 Laun í afleysingum yfirmanns	5
1.10 Starfsmannafundir	5
2.0 UM VINNUTÍMA	6
2.1 Almennt um 40 stunda vinnuviku	6
2.2 Frídagar	6
2.3 Dagvinna	6
2.4 Yfirvinna	6
2.5 Útköll	6
2.6 Lágmarkshvöld	7
2.7 Vaktavinna	7
2.8 Bakvaktir	8
2.9 Um matar- og kaffitíma í dagvinnu	8
2.10 Vinna í matar- og kaffitíma	9
3.0 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM	10
3.1 Veikindalaun	10
3.2 Slysalaun	10
3.3 Læknisvottorð	10
3.4 Starfsaldur í veikindum	10
3.5 Veikindi barna	11
3.6 Andlát barns eða maka	11
4.0 ORLOF	12
4.1 Lágmarksorlof	12
4.2 Viðbótarorlof	12
4.3 Um töku orlofs	12
4.4 Laun í orlofi	12
4.5 Veikindi eða slys í orlofi	12
4.6 Orlof utan sumarorlofstíma	12
4.7 Greiðsla orlofs við andlát	12
5. UPPSAGNARFRESTUR	13
5.1 Uppsögn fyrstu 2 vikurnar í starfi	13
5.2 Uppsögn eftir tveggja vikna samfellt starf	13
5.3 Uppsögn eftir 3ja mánaða starf	13
5.4 Uppsögn eflir 3. ár í starfi	13
5.5 Starfslok	13
5.6 Form uppsagnar	13
5.7 Tímabundin ráðning	13
6 ALMENN ÁKVÆÐI 6.1 UM FÆÐI	14
6.2 Bifreiðakostnaður	14
7.0 UPPSÖGN SAMNINGS	15
7.1 Uppsögn samnings	15
BÓKUN	16

1.0 Um kaup

1.1 Launatafla.

Byrjunarlaun

Aldur	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðar	Vaktaálag	Tímakaup með álagi	Mánaðarl. með álagi
20	144.732	835	1.503	1.990	234	1.069	185.257
22	152.337	879	1.582	2.095	246	1.125	194.992
25	156.737	904	1.628	2.155	253	1.157	200.623
28	163.217	942	1.695	2.244	264	1.205	208.918
31	168.018	969	1.745	2.310	271	1.241	215.063
36	175.093	1.010	1.818	2.408	283	1.293	224.119

Eftir 12. mánaða starf

Aldur	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðar	Vaktaálag	Tímakaup með álagi	Mánaðarl. með álagi
20	148.732	858	1.545	2.045	240	1.098	190.377
22	156.337	902	1.624	2.150	253	1.155	200.112
25	160.737	927	1.669	2.210	260	1.187	205.743
28	167.217	965	1.737	2.299	270	1.235	214.038
31	172.018	992	1.786	2.365	278	1.270	220.183
36	179.093	1.033	1.860	2.463	289	1.323	229.239

1.2 Launahækkunir.

Laun hækka sem hér segir:

1. mars 2009	13.500 kr.
1. janúar 2010	6.500 kr.

1.3 Yfirvinnukaup

Öll vinna umfram ráðningarhlutfall er greidd á yfirvinnutaxta, svo og vinna á sérstökum frídögum og stórhátíðadögum.

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launatlokki er 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns fyrir fulla dagvinnu.

Tímakaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum skal vera í hverjum launaflokki 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns fyrir fulla dagvinnu.

1.4 Vaktaálagskaup.

Vaktaálag skal vera 28%. Álagsgreiðsla þessi skal miðast dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns.

Vaktaálag greiðist á alla greidda tíma aðra en yfirvinnu og vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðum.

Á Sérstökum frídögum og stórhátíðardögum greiðist yfirvinnu- eða stórhátíðakaup eftir því sem við á.

1.5 Dagvinnukaup.

Þegar fundið er tímakaup í dagvinnu, skal deila með 173,33 í mánaðarlaun.

1.6 Desemberuppbót.

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, kr. 44.100 árið 2008, kr. 45.600 árið 2009 og kr. 46.800 árið 2010. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldu starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Við mat á störfum sem eðli síns vegna miðast ekki við unna dagvinnutíma, skal miða við unna daga og vinnustundir (hámark 8 klst. á dag). Við útreikning desemberuppbótarinnar skal ekki draga frá starfstíma barnsburðarleyfi skv. gildandi lögum.

Starfsmaður sem er í ráðningarsambandi við fyrirtæki en er ekki á launaskrá vegna hráefnisskorts eða vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar en sá tími sem hann er utan launaskrár telur ekki við útreikning desemberuppbótar.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.7 Orlofsuppbót

Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr. 24.300 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008, kr. 25.200 frá 1. maí 2009 og kr. 25.800 frá 1. maí 2010 miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldu starf á orlofsárinu, skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof

1.8 Útborgun launa

Kaup skal greitt mánaðarlega eftir á, fyrir þriðja virkan dag hvers mánaðar.

1.9 Laun í afleysingum yfirmanns

Semja skal sérstaklega við starfsmenn sem leysa af yfirmenn.

1.10 Starfsmannafundir.

Vinnuveitanda er heimilt að halda starfsmannafundi. Greiða skal þeim starfsmönnum sem sækja starfsmannafundi utan vinnutíma kr. 3.000 per fund enda sé starfsmönnum skylt að mæta. Miðað er við að fundirnir standi að jafnaði tvo tíma.

2.0 UM VINNUTÍMA

2.1 Almennt um 40 stunda vinnuviku

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja um tilflutning hluta af vinnuskyldu milli vikna.

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og forráðamanna stofnunarinnar og með skriflegu samþykki AFLs Starfsgreinafélags.

Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur.

2.2 Frídagar

Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.

Sérstakir frídagar eru:

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. Skírdagur | 5. Uppstigningardagur. |
| 2. Laugard. fyrir páska | 6. Annar í hvítasunnu |
| 3. Annar í páskum. | 7. Frídagur verslunarmanna. |
| 4. Sumardagurinn fyrsti | 8. Annar í jólum. |

Stórhátíðardagar eru:

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 1. Nýársdagur. | 5. Hvítasunnudagur |
| 2. Föstudagurinn langi. | 6. 17. júní |
| 3. Páskadagur. | 7. Aðfangadagur jóla eftir kl.12.00 |
| 4. 1. maí | 8. Jóladaur |
| | 9. Gamlársdagur eftir kl.12.00 |

2.3 Dagvinna

Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08.00 til 17.00 frá mánudegi til föstudags.

2.4 Yfirvinna

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.

Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt gr. 2.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt 1.3.

2.5 Útköll

Sé starfsmaður kvaddur til vinnu utan reglulegs vinnutíma hans, skulu honum greiddar minnst 4 stundir á yfirvinnukaupi, nema að reglulegur vinnutími hans hefjist innan fjögurra klukkustunda frá því hann kemur til vinnu.

Sé starfsmaður kvaddur til vinnu innan tveggja stunda frá því reglulegum vinnutíma lauk, skulu honum reiknuð laun frá því hinum reglulega vinnutíma lauk og þar til hann hættir störfum á ný, þó minnst 4 klst.

2.6 Lágmarkshvöld

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framahaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar 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, 1,5 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 skipulögðum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldina í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar 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.

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og með sama hætti skulu allir þeir, sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.7 Vaktavinna

Þeir sem vinna á reglubundum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag.

Vinnuvökur skulu vera 8 klst. og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vinnuvöku.

Starfsmenn eiga rétt á að 45% vinnu sé á dagvinnutíma og 10% á tímabilinu frá kl. 16:00 til 00:00 frá og með mánudegi til og með fimmtudags.

Sé skylduvakt til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu breytt á vaktaskrá skv. 1. mgr með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri frá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um að frídagar 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.

Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið 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 nam.

Þessar 25 mínútur greiðast á allar unnar vaktir, og greiðast á hlutastörf, og þá hlutfallslega, miðað við vinnutíma. 25 mínúturnar greiðast með yfirvinnukaupi og skulu þær greiddar í veikinda og slysatilfellum. Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda að í stað þess að greiða 25 mínútur að stytta vaktina sem því nemur.

Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma, greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unnin klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.8 Bakvaktir

Heimilt er með samkomulagi við starfsmenn að setja á bakvaktir.

Á bakvakt skal starfsmaður vera tilbúinn að sinna útkalli strax og kall berst.

Fyrir útkall á bakvakt fá starfsmenn greitt fyrir unnin tíma þó að lágmarki fjórar klst. á yfirvinnutaxta, nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Þó fari aldrei saman bakvaktageiðslur og yfirvinnugreiðslur.

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt sem vakthafandi starfsmaður er bundin heima við síma eða símboða fær hann greitt sem svarar 55% dagvinnustundar um helgar og á tímabilinu 00:00 til 08:00 virka daga, og 33,33% á öðrum tímum.

Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður skal dvelja á Hólabrekku skal hann fá greiddan dagvinnutaxta, og skal bakvaktin þá vera 8 klukkustundir. Skal starfsmaður þá hafa til afnota sérherbergi með uppþúnu rúmi.

2.9 Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.

Matartími, 1. klst., skal vera á tímabilinu 11.30 til 13.30 og telst hann ekki til vinnutíma.

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna Vistunarheimilisins og einfalds meirihluta starfsmanna sem málið varðar.

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt, lýkur dagvinnutímabili þeim mun fyrir.

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 20 mínútur fyrir og eftir hádegi og teljast til vinnutímans.

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

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

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

2.10 Vinna í matar- og kaffitíma.

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

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

3 0 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM

3.1 Veikindalaun.

Þegar starfsmaður forfallast frá vinnu vegna veikinda skal hann njóta eftirtalinna réttinda svo lengi sem veikindadagur hans verða eigi fleiri á hverjum 12 mánuðum en að neðan greinir:

- Á fyrsta starfsári greiðast 2 dagar á staðgengilslaunum fyrir hvern unnin mánuð.
- Eftir eins árs starf greiðist einn mánuður á staðgengilslaunum.
- Eftir tveggja ára starf greiðist einn mánuður á staðgengilslaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára starf einn mánuður á staðgengilslaunum og tveir mánuðir með dagvinnulaunum.
- Eftir fimm ára starf einn mánuður á staðgengilslaunum, einn mánuður fullu dagvinnukaupi (þ.e.dagvinnulaun, bónus og vaktaálög) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- Starfsmaður sem öðlast hefur 4. mánaða veikindarétt eftir fimm ára starf hjá sama vinnuveitanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum vinnuveitanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengilslaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda.

Veikindaréttur er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Með staðgengilslaunum er átt við laun fyrir dagvinnu, vaktavinnu og yfirvinnu. Með daglaunum er átt við laun fyrir 8 klst. vinnudag(þ.e.dagvinnulaun, bónus og vaktaálög). Við ákvörðun yfirvinnu í veikindum skal miða við meðaltal yfirvinnu síðustu 12 mánaða.

3.2 Slysalaun

Starfsmaður sem slasast í vinnunni, á beinni leið til eða frá vinnu eða er óvinnufær vegna atvinnusjúkdóma sem orsakast af henni, skal eiga rétt á þremur mánuðum á dagvinnulaunum til viðbótar við gr. 3.1..

3.3 Læknisvottorð

Ef starfsmaður forfallast og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist.

Vinnuveitandi skal greiða læknisvottorðið, enda hafi hann krafist þess.

3.4 Starfsaldur í veikindum

Sá tími, allt að 6 mánuðir sem starfsmenn eru frá vinnu vegna veikinda skal ekki dreginn frá starfstíma þeirra við ákvörðun starfsaldurs til veikinda- og orlofsréttar

3.5 Veikindi barna

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimillt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð, þangað til að rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði fyrstu málsgreinar.

3.6 Andlát barns eða maka

Við andlát barns eða maka skal starfsmanni heimill allt að tveggja vikna fjarvist frá vinnu, án skerðingar á launum.

4.0 ORLOF

4.1 Lágmarksorlof

Sumarleyfi starfsmanna skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi.

4.2 Viðbótarorlof

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast verkafólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 29 daga orlofsrétt og 12,55% orlofslaun. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2008 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma en dagurinn kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008). Hinn 1. maí 2010 lengist rétturinn eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki í 30 daga og orlofslaun í 13,04%.

Starfsmaður sem hefur fengið aukin orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

4.3 Um töku orlofs

Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað.

4.4 Laun í orlofi

Starfsmenn skulu halda fullum launum í orlofi miðað við orlofsrétt.

4.5 Veikindi eða slys í orlofi

Verði starfsmaður fyrir slysi eða veikindum í sumarleyfi sínu skulu þeir dagar sem starfsmaður á í slíkum veikindum ekki teljast til orlofsdaga, enda leggi hann fram læknisvottorð. Starfsmaður skal njóta réttinda samkvæmt 3. kafla.

4.6 Orlof utan sumarorlofstíma

Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 24 daga sumarleyfi á tímabilinu 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.7 Greiðsla orlofs við andlát

Greiða skal dánarbúi orlofsrétt látins starfsmanns.

5. UPPSAGNARFRESTUR

5.1 Uppsögn fyrstu 2 vikurnar í starfi.

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er engin uppsagnarfrestur.

5.2 Uppsögn eftir tveggja vikna samfelld starf.

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama vinnuveitanda: 12 almanaksdagar.

5.3 Uppsögn eftir 3ja mánaða starf.

Eftir þrjá mánuði í starfi hjá sama vinnuveitanda: 1. mánuður miðað við mánaðarmót.

5.4 Uppsögn eflir 3. ár í starfi.

Eftir þrjú ár samfelld í starfi hjá sama vinnuveitanda: 3 mánuðir miðað við mánaðarmót.

5.5 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf, skal uppsagnarfrestur vera 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 hinsvegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

5.6 Form uppsagnar

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Uppsögn skal ætíð vera skrifleg og miðast við mánaðarmót.

5.7 Tímabundin ráðning

Nú er gerður skriflegur ráðningarsamningur við starfsmann til ákveðins tíma og þarf þá ekki að segja honum upp starfi, heldur lýkur ráðningu hans sjálfkrafa við hin fyrirfram ákveðnu tímamörk.

6 ALMENN ÁKVÆÐI

6.1 Um fæði

Starfsmenn skulu hafa frítt fæði. Enda sé heimilt að láta starfsmenn matast með vistmönnum og aðstoða þá við borðhaldið.

6.2 Bifreiðakostnaður

Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu atvinnurekanda, á hann rétt greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

6.3 Um vinnuföt

Óski vinnuveitandi þess að starfsmenn beri sérstakan fatnað við vinnu skal hann lagður til þeim að kostnaðarlausu.

7.0 UPPSÖGN SAMNINGS

7.1 Uppsögn samnings

Samningur þessi er uppsegjanlegur með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót af beggja hálfu.

Um önnur atriði en að ofan greinir vísast í samning AFLs Starfsgreinafélags og SA, á það einnig við um launabreytingar sem hugsanlega verða vegna endurskoðunar aðalkjarasamnings með tilliti til verðbólgu- og kaupmáttarþróunar.

Hornafirði, 9. apríl 2008 .

Með venjulegum fyrirvara

F. h. AFLs Starfsgreinafélags

F. h. Sambýlisins Hólabrekku

Bókun

Samningsaðilar eru sammála um að taka launalið samningsins til endur skoðunar þegar gengið hefur verið frá samningum við Launanevnd sveitarfélaga.

Hornafirði, 9. apríl 2008.

F. h. AFLs Starfsgreinafélags

F. h. Sambýlisins Hólabrekku