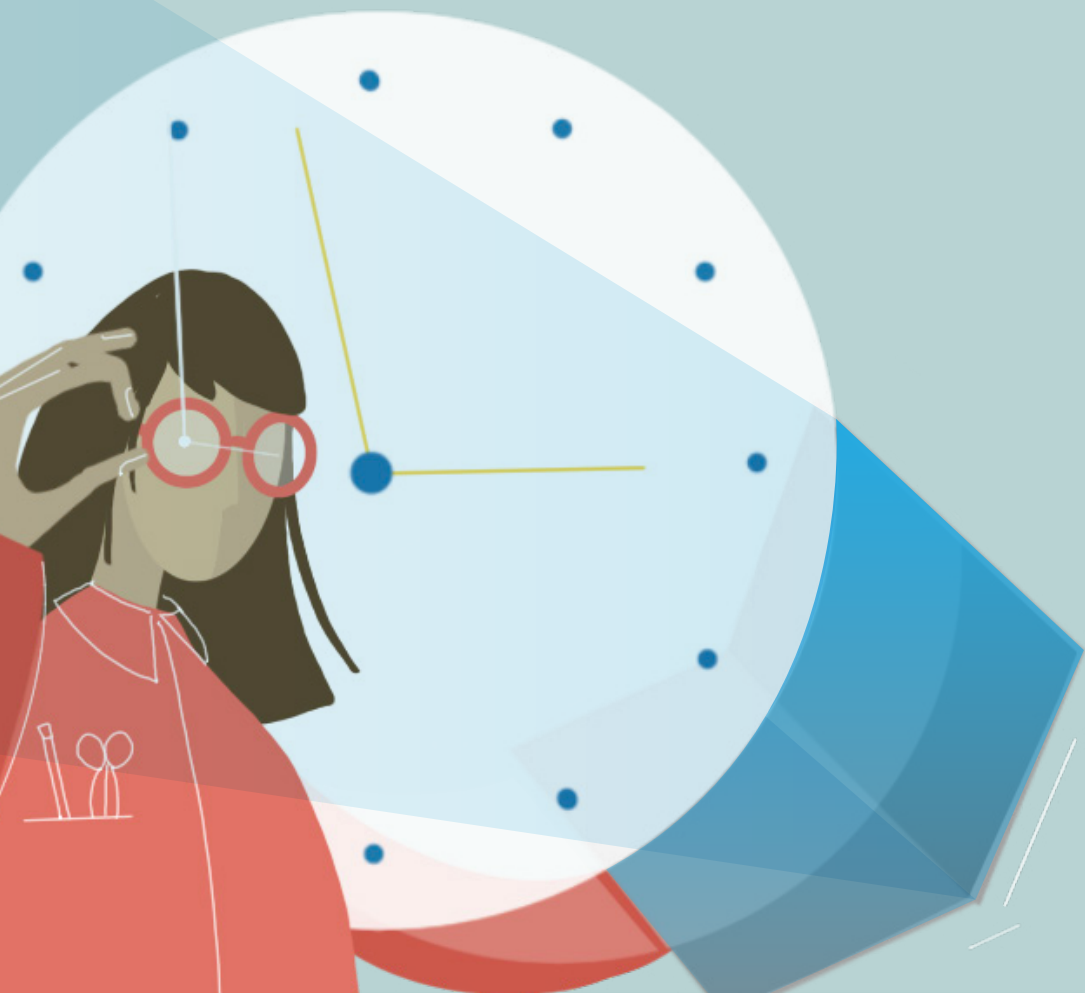


KJARASAMNINGUR

2024-2028



Kjölur stéttarfélag í almannapjónustu varð til við sameiningu Félags opinberra starfsmanna í Húnavatnssýslum, Starfsmannafélags Akureyrarbæjar, Starfsmannafélags Borgarbyggðar, Starfsmannafélags Dalvíkurbyggðar og Starfsmannafélags Siglufjarðarkaupstaðar, á fundi í Munaðarnesi 15. maí 2004. Þann 17. febrúar 2014 var samþykkt á aðalfundi Starfsmannafélags Skagafjarðar að sameinast Kili stéttarfélagi og tók sameiningin strax gildi. Á haustmánuðum 2021 sameinuðust fjögur félög við Kjöl nánar tiltekið þann 23. september 2021 Starfsmannafélag Fjarðarbyggða, þann 21. október Starfsmannafélaga Dala og Snæfellsnessýslu, þann 23. október Félag opinberra starfsmanna á Vestfjörðum og þann 27. október Starfsmannafélag Fjallabyggðar og tók sameiningin gildi 1. janúar 2022.

KJARASAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins vegna

Orkubús Vestfjarða ohf.

og

Kjalar stéttarfélags í almannapjónustu

Gildistími

1. febrúar 2024 til 1.febrúar 2028

Apríl 2026

Efnisyfirlit

1	UM KAUP	5
1.1	Föst mánaðarlaun.....	5
1.2	Launaþrep og starfsaldur	6
1.3	Tímavinnulaun.....	7
1.4	Yfirvinnulaun.....	7
1.5	Álagsgreiðslur.....	7
1.6	Desemberuppbót.....	8
1.7	Sérstök orlofsuppbót.....	8
1.8	Lífeyrissjóður.....	8
2	UM VINNUTÍMA	9
2.1	Almennt	9
2.2	Fridagar.....	9
2.3	Dagvinna.....	9
2.4	Yfirvinna.....	10
2.5	Lágmarkshvöld	10
2.6	Öryggisvaktir O.V.	12
3	UM MATAR-OG KAFFÍTÍMA.....	14
3.1	Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili	14
3.2	Matar og kaffítímar í yfirvinnu.....	14
3.3	Vinna í matar- og kaffítímum	14
4	UM ORLOF.....	15
4.1	Lengd orlofs.....	15
4.2	Orlofsfê	15
4.3	Orlofsárið	15
4.4	Sumarorlofstími	15
4.5	Ákvörðun orlofs.....	15
4.6	Veikindi í orlofi	16
4.7	Frestun orlofs	16
4.8	Áunninn orlofsréttur	16
5	FERÐIR OG GISTING	17
5.1	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	17
5.2	Dagpeningar innanlands	17
5.3	Fargjöld erlendis	17
5.4	Dagpeningar á ferðalögum erlendis.....	17

5.5	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	18
5.6	Heimflutningur fjarri vinnustað.....	18
5.7	Fjarvistaruppbót.....	18
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	19
6.1	Réttur starfsmanna.....	19
6.2	Um vinnustaði.....	19
6.3	Lyf og sjúkragögn.....	19
6.4	Öryggiseftirlit.....	19
6.5	Slysahætta.....	19
6.6	Læknisskoðun.....	19
7	TRYGGINGAR.....	20
7.1	Slysatryggingar.....	20
7.2	Farangurstrygging.....	21
7.3	Persónulegir munir.....	21
7.4	Slys á vinnustað.....	21
8	VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....	22
8.1	Verkfæri.....	22
8.2	Einkennis- og hlífðarföt.....	22
9	AFLEYSINGAR.....	23
9.1	Staðenglar.....	23
9.2	Launað staðengilsstarf.....	23
9.3	Aðrir staðenglar.....	23
10	FRÆDSLUMÁL.....	24
10.1	Starfsþjálfun á vegum Orkubúsins.....	24
10.2	Þjálfun og námskeið.....	24
10.3	Launað námsleyfi.....	25
10.4	Um starfsmenntunarsjóð.....	26
11	UM RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	27
11.1	Áunnin réttindi.....	27
12	Veikindi.....	29
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	29
13	LAUNASEÐILL FÉLAGSGJÖLD OG IDGJALDAG REIÐSLUR.....	34
13.1	Launaseðill.....	34
13.2	Félagsgjöld.....	34
13.3	Orlofssjóður.....	34
13.4	Starfsmenntunarsjóður.....	34
13.5	Syrktarsjóður Klettur.....	34
13.6	Endurhæfingarsjóður.....	34

14	SKILGREININGAR Á STARFSHEITUM	35
14.1	Línnumenn	35
14.2	Ófaglært starfsfólk	35
14.3	Skrifstofustörf	35
14.4	Sprengistjórar	35
14.5	Raffræðingar	35
15	SÉRÁKVÆÐI	36
15.1	Tækniþrýgðun	36
15.2	Fráfall maka eða barns	36
16	SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND	37
16.1	Hlutverk starfskjaranefndar	37
16.2	Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd	37
17	RÆSTING	38
17.1	Uppmæling og tímakaup	38
17.2	Verklag	38
18	Bókanir	39
18.1	Vinnutími	39
19	GILDISTÍMI	40
20	SAMNINGSFORSENDUR	40
	Fylgiskjal 1 - Launatöflur	41
	Fylgiskjal 2 Launatöfuauki	45
	Launatöfuauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028	45

KJARASAMNINGUR
milli
Samtaka atvinnulífsins vegna Orkubús Vestfjarða ohf
og
Kjalar – stéttarfélags í almannajónustu

Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Hann felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Kjalar og Samtaka atvinnulífsins vegna Orkubús Vestfjarða

Kjarasamningur þessi byggir á Stöðugleikasamningum sem undirritaður var milli SA og sambanda og félaga ASÍ í mars 2024. Meginmarkmið Stöðugleikasamningsins er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs.

1 UM KAUP

1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera samkvæmt meðfylgjandi launatöflu frá og með gildistíma samnings þessa og samkvæmt nánari ákvæðum hans. Útgefin launatafla hverju sinni, nær yfir alla launaflokka, sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Á samningstímanum skulu laun hækka, sem hér segir:

Laun og launatöflur taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

- 1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr

1.1.2 Launatöflur samningsins

Sjá eftirtaldar launatöflurnar í fylgiskjali 1:

Launatafla sem gildir frá 1. febrúar 2024,
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2025,
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2026 og
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2027.

1.1.3 Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

- 1. febrúar 2024: 3,25%
- 1. janúar 2025: 3,50%
- 1. janúar 2026: 3,50%
- 1. janúar 2027: 3,50%

1.1.4 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 til loka starfstímans.

1.1.5 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa, skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, nái samkomulagi um breytingu á samningum, skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

1.2 Launabrep og starfsaldur

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 7 launabrep, sem eru miðuð við starfsaldur sem hér segir:

1. þrep Byrjunarlaun.
2. þrep Eftir 6 mánuði starfsaldur.
3. þrep Eftir 1 árs starfsaldur.
4. þrep Eftir 3 ára starfsaldur.
5. þrep Eftir 5 ára starfsaldur.
6. þrep Eftir 7 ára starfsaldur.
7. þrep Eftir 10 ára starfsaldur

1.2.2 Starfsaldurshækkun sú, sem ákveðin er í launastiganum ákvarðast eftir mánaðarfjölda í starfi, sem nemur hálfu starfi eða meiru. Telst hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt. Með starfsaldri er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi, í tvo mánuði eða lengur. Þó skal telja með starf sem nemur einum þriðja úr starfi, eða meir, enda hafi það starf verið aðalstarf viðkomandi og launað skv. launakerfi opinberra starfsmanna.

1.2.3 Eftir 2ja ára starf hjá O.V. hækka laun starfsmanns um tvo launaflokka, eftir 5 ára starf um einn launaflokk.

1.2.4 Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá ríki, sveitafélögum og stofnunum, sem styrktar eru af almannafé (t.d. heilbrigðis- og menntastofnanir) og tekið laun skv. launakerfi opinberra starfsmanna. Sé um starf í sömu starfsgrein að ræða, skal einnig telja til starfsaldurs, tíma sem unnin hefur verið hjá þessum aðilum, þó laun hafi ekki verið skv. launakerfi opinberra starfsmanna. Á sama hátt skulu þau störf, sem innt eru af hendi erlendis, metin að fullu til starfsaldurs.

1.2.5 Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en því opinbera á þann hátt að við starfsaldur sé bætt starfstíma að fullu fyrstu 6 árin en að hálfu næstu 12.

1.2.6 Launabreytingar vegna viðurkenningar á starfsaldri hjá öðrum en Orkubúinu skulu reiknast allt að sex mánuði aftur í tímann. Þó þannig að berist fullnægjandi gögn á tímabilinu frá 1. janúar - 1. júlí skal breyting taka gildi frá janúar, ef tilefni er til, annars frá 1. júlí berist gögn á tímabilinu frá 1. júlí til 31. desember.

1.2.7 Almennt ákvæði varðandi þá, sem fá röðun vegna ákveðinnar starfsmenntunar, skal vera, að starfsaldur sé metinn vegna starfa unnum í greininni eftir próf. Dæmi: Iðnaðarmaður frá sveinsprófi.

1.2.8 Launagreiðandi greiði 0,10% gjald af heildarlaunum í sjóð er styrki starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem eru félagar Kjalar stéttarfélags, í kynnisferðir til orkuveitna og/eða á sýningar erlendis tengdar orkumálum. Stefnt skal að því að annað hvert ár verði styrktir tveir starfsmenn til slíkra ferða. Sjóði þessum skal sett 4 manna stjórn, tveir frá O.V. og tveir frá starfsmönnum, er annast úthlutun úr sjóðnum eftir umsóknum. Sjóðnum er jafnframt heimilt að greiða kostnað vegna námskeiða sem efla starfsfólk í starfi.

1.3 Tímavinnulaun

1.3.1 Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í þeim launaflokki og því launaþrepi sem viðkomandi starfsmaður er í.

1.3.2 Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.4 Yfirvinnulaun

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

1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum (sbr. 2.2.3.), greiðist með tímakaupi, sem nemur 2,077% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.5 Álagsgreiðslur

1.5.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. 2.3.2.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

1.5.2 Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns á tímabilinu kl 17:00 - 24:00. Á tímabilinu frá kl 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. 2.1.4.2. greiðist 45%. Á stórhátíðardögum, sbr. 2.2.3. greiðist 90%. Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.5.3 Hæðarálag

Greiða skal rafíðnaðarmönnum 20% hæðarálag fyrir hverja klukkustund sem unnin er í tengivirkjum, möstrum og staurum í 6 metra hæð eða ofar.

1.6 Desemberuppbót

1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 50% af desemberlaunum í launaflokki 135 1. þrepi, samkvæmt launatöflu þessa samnings. 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. Eftirlaunabætur fái greidda persónuuppbót í desember í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

1.6.2 Starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fái greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.6.3 Persónuuppbót skv. 1.6.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu. enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfs starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubrests minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis Orkubúsins.

1.7 Sérstök orlofsuppbót

1.7.1 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka orlofsuppbót er nemi 50% aflaunaflokk 135.1. þrep, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

1.7.2 Hafi starfsmaður látið af störfum og hafið töku eftirlauna á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður lætur af störfum eftir 5 mánaða samfellt starf á orlofsárinu. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

1.8 Lífeyrissjóður

1.8.1 Á móti 4% framlagi starfsmanns af öllum launum í almenna lífeyrissjóði greiðir Orkubúið 11,5%

1.8.2 Séreignasjóðir

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag OV vera 2%.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 36 stundir(vikur vinutími). Heimilt er að semja við starfsmann 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 starfsmanna og orkubússtjóra Varðandi styttingu vinnuvikunnar vísast til bókunar í kafla 19.

2.2 Frídagar

2.2.1 Almennir frídagar eru:

Laugardagar og sunnudagar

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl 12.00.
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl 12.00.

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðgangadagur eftir kl 12.00.
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl 12.00.

2.3 Dagvinna

2.3.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 07:00. til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum..

2.4 Yfirvinna

2.4.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskildu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.4.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.2.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.4

2.4.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari utan daglegrar vinnu hans, skal honum greitt yfirvinnukaup fyrir minnst 4 klst.

2.4.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.4.5 og 2.4.6.

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

2.4.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.4.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.

2.4.8 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. Ef fyrirfram ákveðin vinna um helgi er afboðuð eftir kl. 20:00 á föstudegi greiðist 2 klst. í yfirvinnu.

2.4.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

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

2.5 Lágmarkshvöld

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

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

2.5.2 Frávik og frítökuréttur

Lengja má vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólahring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólahringinn) skal veita viðbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn um að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1 ½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr.. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr..

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

Áunninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur 10 klst.

Frítökuréttur vegna vinnu/útkalls í aðdraganda (aðfararnótt eða fyrir miðnætti) fyrsta virka vinnudags eftir frídag, stórhátíðir eða eftir venjulega helgi skal jafnan reiknast eins og um virkan dag hafi verið að ræða daginn áður og að vinnu hafi þá lokið kl. 16:30. Ef starfsmaður hefur verið í vinnu á frídeginum er miðað við lok vinnu þann dag. Frítökuréttur vegna útkalls/vinnu sem unnin er eftir að vinnu lýkur á föstudegi er reiknaður á sambærilegan hátt og að framan greinir. Hvíldartími á föstudegi telst þá ekki hafa hafist fyrr en kl. 16:30 eins og aðra virka daga. Þessi túlkun hefur hinsvegar ekki áhrif á útreikninga í grein 2.5.3 varðandi hvíld undir 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.5.3 Hvíld undir 8 klst

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds, eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólahringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.5.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

Ef vinnu aðfararnótt frídags lýkur eftir kl. 08:00 skal starfsmaður skrifa 1 klst. aukalega. Ef vinnu lýkur fyrir kl. 08:00, skal hann skrifa aukalega 11 klst. í frítökurétt að frádregnum þeim tíma sem liður frá lokum vinnu til kl. 08.00.

Komi upp þær aðstæður að lágmarkshvíld s.kv. 2.5 næst ekki skal starfsmaður halda yfirvinnukaupi á nýjum vinnusólahring í stað dagvinnukaups.

2.5.4 Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Sé starfsmaður sem ekki er á bakvakt kallaður í vinnu í frítíma sínum skal greiða honum 1 kl. aukabóknun.

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringnum).

Ef útkalli hjá stafsmanni lýkur á tímabilinu 00:00 - 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á mestu hvíld og 11 klst.

2.5.5 Vikulegur frídagur

Á hverju sjö 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.

2.5.6 Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fái frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugadag og sunnudag). Í sérstöfum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

2.6 Öryggisvaktir O.V.

Vaktirnar eru settar til að tryggja svo sem kostur er orkuafhendingu og aðra þjónustu O.V. og skulu vera tvennskónar þ.e. strax-vakt og bið-vakt. Gera skal skriflegan samning við starfsmenn þar sem vaktin er skilgreind nánar. Öryggisvaktir hefjast að loknum dagvinnutíma vaktamanns. Starfsmaður getur þó aldrei verið samtímis á öryggisvaktalaunum og á yfirvinnukaupi.

2.6.1 Strax-vakt

Starfsmaður er ekki á vinnustað, en er bundinn þjónustukerfi O.V. með þeim aðvörunarbúnaði er fyrirtækið leggur til, farsíma, bjöllu eða sambærilegt. Sá sem sinnir bilananúmeri skal fá strax-vaktar greiðslu. Miðað skal við að starfsmaður á strax-vakt sé kominn til starfa/vinnu eigi síðar en 15 mínútum eftir kvaðningu. Stutt símtal í vakt síma telst ekki útkall, en óvissa þar um er leyst í samráði við yfirmann.

2.6.2 Bið-vakt

Starfsmaður er ekki á vinnustað og skal ekki mæta til vinnu nema strax-vaktar maður eða næsti yfirmaður óski þess. Hann skal mæta á vinnustað /starfsstöð eigi síðar en klukkustund eftir að

í hann næst. Hann skal boðaður til starfa með farsíma með óskráðu númeri sem fyrirtækið leggur honum í té.

2.6.3 Greiðslur

Fyrir öryggisvakt skal greiða ákveðið hlutfall af dagvinnukaupi skv. lið 1.5. í kjarasamningi nánar tiltekið: Strax-vakt. 33,33% fyrir tímabilið frá kl 16:30 til 24:00 mánudaga til og með föstudags. 45% frá kl. 00:00 til 08:00 svo og alla fri- og hátíðardaga. 90% á stórhátíðardögum. Biðvakt. 25% fyrir allar vaktir, nema 50% á stórhátíðardögum.

2.6.4 Mæting

Fari starfsmaður til vinnu, skal greiða minnst 4 klst. Ávallt skal greiða við útköll á öryggisvöktum 1 klst. lengur en unnið er. Vaktaálag fellur niður við útkall. Á stórhátíðardögum fellur vaktaálag ekki niður.

2.6.5 Einn á vakt

Sé einum manni ætlað að taka allar öryggisvaktir á tilteknu svæði, skulu þær greiddar með straxvaktarálagi.

2.6.6 Frí

Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu fyrir öryggisvaktir.

15 mínútna frí jafngildir 25% vaktaálagi

20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi

27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi

54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi

3 UM MATAR-OG KAFFITÍMA

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

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

3.1.2 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.

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 Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera 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. Þeir sem eigi ganga vaktir skulu eiga 20 mínútna kaffitíma eftir að dagvinnu lýkur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera tveir, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

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, greiðast sem viðbót við yfirvinnu og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

4 UM ORLOF

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Frá og með 1. maí 2021 skal lágmarksorlof skal vera 216 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 18 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá öyggjandi 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 Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur fær starfsmaður að auki orlof sem svarar til 21,6 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

4.2 Orlofsfé

4.2.1 Frá og með 1. maí 2020 skal starfsmaður fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.

4.2.2 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 14% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 120. launaflokki 5. þrepi.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 216 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa fyrirtækisins.

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/3. Sama gildir um sumarleyfi sem tekin eru fyrir sumarorlofstímabil, samkv. beiðni yfirmanns.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 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 fyrirtækisins. 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.

4.5.2 Við útreikning á nýttu orlofi starfsmanns skal tekið mið af hefðbundnum vinnutíma viðkomandi starfsmanns í samráði við yfirmann. Í þeim tilfellum sem vinnuskylda/dagvinna starfsmanna er ekki eins alla virka daga skal tekið tillit til þess við töku orlofs. Jafnan er reiknað með að starfsmenn taki orlof í heilum dögum, en heimilt er að taka orlof í hálfum dögum.

Orlofstaka er reiknuð í klst. í samræmi við hefðbundinn vinnutíma starfsmannsins.

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal maka, börnum innan 16 ára aldurs eða öðrum er látinn starfsmaður hafði á framfæri sínu, áunninn orlofsrétt hans. Annars skal orlof renna til dánarbús.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum Orkubús Vestfjarða skal að öllu jöfnu greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unnin svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar. Í þeim tilfellum sem OV leggur starfsmönnum til fæði vegna vinnu utan fasts vinnustaðar skal sá hópur starfsmanna njóta jafnræðis óháð búsetu. Starfsmenn sem skráðir eru með ákveðinn vinnustað í ráðningarsamningi, en stunda hinsvegar jafnan vinnu í eigin heimabyggð eða nálægt heimili sínu eiga þó ekki rétt á greiðslu fæðispeninga þótt þeir séu utan skráðs vinnustaðar. Alla jafnan er það svæðisstjóri eða annar yfirmaður á viðkomandi svæði sem ákveður hvort greiddir séu fæðispeningar eða hvort starfsmönnum sé lagt til fæði.

5.1.2 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.1.3 Þeir félagsmenn starfsmanna og stéttarfélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum í samráði við viðkomandi yfirmann.

5.2 Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag og miðast greiðslur við gjaldskrá ferðakostnaðarefndar, þó þannig að:

- a) Fari starfsmaður til vinnu frá föstum vinnustað fyrir hádegi og komi til baka fyrir kl 19:30 sama dag. Þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt fæðisgjaldi. Fæði í hálfan dag.
- b) Fari starfsmaður til vinnu frá föstum vinnustað eftir hádegi og komi til baka eftir kl 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi. Fæði í hálfan dag.
- c) Fari starfsmaður til vinnu frá föstum vinnustað fyrir hádegi og komi til baka eftir kl 19:30 sama dag þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi. Fæði í heilan dag.
- d) Þegar gist er utan fasts vinnustaðar, þá er greitt samkvæmt gjaldi. Gisting í einn sólarhring.

5.2.2 Fyrirfram skal af fyrirtæki og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.3 Fargjöld erlendis

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

5.4 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

5.4.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan B.S.R.B.

5.4.2 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.

5.4.3 Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá fri sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

5.5 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.5.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum 5.2. eða 5.4. fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. 5.2.

5.6 Heimflutningur fjarri vinnustað

5.6.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri föstum vinnustað skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

- a) Daglega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 60 km. og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- b) Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 150 km.
- c) Hálfmánaðarlega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er 151 km. eða meiri.
- d) Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra fri en 48 klst. milli ferða.

5.6.2 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað/dvalarstað með ökutæki Orkubúsins eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.

5.6.3 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman fri.

5.6.4 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað starfsmanns til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað að föstum vinnustað. Ef vegalengdin er 200 km. eða meira frá dvalarstað til fasts vinnustaðar skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætluð flugleið þar á milli.

5.6.5 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.7 Fjarvistaruppbót

5.7.1 Greiða skal fjarvistaruppbót til starfsmanna O.V. vegna tímabundinna vinnu fjarri heimili. Þannig að eftir fjarveru í 2 nætur skal greiða, sem svarar 1.0385% af mánaðarlaunum fyrir hverja nótt þar umfram.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 Réttur starfsmanna

6.1.1 Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem eru félagar Kjalar stéttarfélags, 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 forstöðumanns, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4 Öryggisefirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnuefirlitið telur nauðsynlegan.

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 Slysahætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil.

6.6 Læknisskoðun

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta þeir óskað sérstakrar læknisskoðunar. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnuefirlitið slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.6.2 Sé starfsmaður krafinn um læknisvottorð vegna fjarvista á hann rétt á að fá kostnað við vottorðið greiddan.

7 TRYGGINGAR

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarbætur 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. 2.016.458.
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. 12.580.631.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 17.286.450. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megji 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 árabíll, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fösturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn, kr. 2.112.770. Sama rétt til bóta hefur barn (kjör barn, fösturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1,2 og 3. Til viðbótar með tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur samkvæmt tölulíð nr. 4.

Réttthafar 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 greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 30.685.581, þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur skulu greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, l. janúar og l. júní og hækki þá sem nemur breytingum á neysluverðsvisitölu. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 652,0 stig í maí 2025. Grunnur vísitölunnar er frá 1988.

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

7.1.6 Váttryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur 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 Orkubúi Vestfjarða.

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

7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður, þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna, nema tjón hljóttist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins. Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að þrátt fyrir að starfsmanna sé ekki getið í skrá gæðakerfis Orkubúsins um aðgengi að ákveðnum virkjum, verði vera þeirra þar ekki flokkuð sem gáleysi, séu þeir þar að ósk yfirmanns sem hefur aðgengisheimild.

7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta, samkvæmt þessari tryggingu, þó hann sé trygðður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er Orkubú Vestfjarða kaupir vegna starfsmanna sinna.

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

7.2 Farangurstrygging

Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum Orkubús Vestfjarða.

7.2.1 Trygging farangurs skal vera samkvæmt reglum nr. 281/1988 um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins.

7.2.2 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal Orkubúið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu Orkubúið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.

7.2.3 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi Vestfjarða.

7.3 Persónulegir munir

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

7.4 Slys á vinnustað

7.4.1 Orkubú Vestfjarða bætir starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysstryggingar almannatrygginga bæta ekki samkvæmt 32. gr. laga um almannatryggingar.

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. Öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.2 Hreinsun á fatnaði skv. 8,2,3 skal látinn í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu Orkubúsins. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

8.2.3 Starfsmenn í vinnuflokkum Orkubús Vestfjarða og aðrir útvinandi starfsmenn fá hlífðarsamfesting, regngalla, hlífðarskó (öryggisskó/öryggisstígvél), kuldagalla, vinnuvettlinga og annan þann öryggisfatnað sem krafist er. Vinnuveitandi sér um þvott og viðhald á þessum búnaði. Vélstjórar hjá O.V. sem vinna að vélaviðgerðum skulu eiga rétt á að fá hlífðarsamfesting og vinnuvettlinga. Starfsmaður gæti þess að fara vel með hlífðarfatnað sinn og skal nýr fatnaður eingöngu afhentur eftir umsögn viðkomandi yfirmanns. Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða eiga rétt á mittisúlpum, merka O.V., sem endurnýja má eftir 3ja ára notkun, ef þurfa þykir að mati viðkomandi yfirmanns. Þegar starfsmenn fá nýjan fatnað skal þeim gamla skilað til förgunar. Er starfsmaður lætur af starfi skal hann skila öllum fatnaði merktum O.V.

9 AFLEYSINGAR

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns. gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 Aðrir staðgenglar

9.3.1 Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 Starfsþjálfun á vegum Orkubúsins

10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni fyrirtækisins skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Starfsmaður skal eiga rétt á launalausni leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið með samþykki yfirmanns.

10.1.2 Starfsmannasamtöl

Starfsmenn eiga rétt á starfsmannasamtali a.m.k. annað hvert ár.

10.2 Þjálfun og námskeið

10.2.1 Starfsþjálfunarnámskeið og kynnisferðir

Til að viðhalda og þróa þekkingu og hæfni starfsmanna á störfum sínum ber Orkubúinu að halda starfsþjálfunarnámskeið og gefa starfsmönnum kost á kynnisferðum eftir því sem við verður komið. Fulltrúar Orkubúsins og Kjalar stéttarfélags stuðla sameiginlega að mótun, vali og framkvæmd starfsþjálfunarnámskeiða. Námskeiðin skulu sérstaklega sniðin að þeim störfum hjá Orkubúinu sem fjallað er um hverju sinni og vera þannig uppbyggð að þau hjálfi og auki hæfni starfsmanna við lausn þeirra verkefna sem starfi þeirra tilheyra. Leitast skal við að halda námskeið sem fjalla um sem flest störf innan Orkubúsins. Námskeiðin og kynnisferðirnar skulu kostuð af Orkubúinu með mögulegri þátttöku starfsmenntunarsjóða. Starfsmönnum er skylt að sækja námskeiðin óski yfirmaður þess enda skulu þau haldin á venjubundnum vinnutíma starfsmanns ef kostur er en annars skal greidd yfirvinna vegna þátttöku í þeim. Námskeiðin og kynnisferðirnar veita ekki rétt til launahækkana. Til starfsþjálfunarnámskeiða teljast m.a. þau námskeið sem nauðsynlegt er að starfsmenn sækji svo þeir uppfylli þær kröfur sem starfinu fylgja.

Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

10.2.2 Starfsmaður sem sækir viðurkennt námskeið 20 klst. eða lengra skal fá það metið til starfsaldurshækkunar, þannig að 20 stunda námskeið gefi þriggja mánaða starfsaldurshækkun og lengra námskeið hlutfallslega sömu hækkun. Námskeið sem sótt eru á vegum vinnuveitenda á fullum launum veita ekki framangreindar starfsaldurshækkun.

10.2.3 Menntun og annað nám

Þegar starfsmenn hafa aflað sér menntunar eða sérhæfðrar þekkingar, á viðurkenndum námskeiðum, í skólum eða öðrum menntastofnunum, sem nýtist í starfi þeirra, er starfskjaranefnd heimilt að meta námið til allt að tveggja launaflokka hækkunar. Nám skv. þessari grein skal að jafnaði viðurkennt af starfskjaranefnd áður en það er hafið komi það til álita til launahækkunar enda hafi það verið sótt utan vinnutíma starfsmanns. Launaflokksþækkunarir fyrir námskeið sem sótt hafa verið fyrir 22. maí 2001, hafa verið felldar inn í grunnlaun. Heimilt er að veita hækkun samkvæmt þessari grein oftár en einu sinni ef

námið leiðir sannanlega til aukinnar hæfni í starfi. Leiði námið sjálfkrafa til launaflokkahækkunar vegna aukinna réttinda kemur ekki til frekari hækkana á grundvelli þessarar greinar.

Starfsmanni sem aflað hefur sér réttinda sem nýtast í starfi og vinnuveitandi óskar að starfsmaður hafi áfram, skal heimilt í samráði við yfirmann að fara á námskeið til að tryggja að hann haldi þeim réttindunum. Orkubúið mun í slíkum tilfellum standa straum af námskeiðsgjaldi starfsmannsins vegna námskeiðsins. Um annan kostnað og hugsanlega launabreytingu vegna námskeiðsins fer um í grein 10.2.1 og grein 10.2.2 í kjarasamningi þessum.

Starfsmaður heldur launum sínum vegna námskeiða sem haldin eru á hefðbundnum vinnutíma. Sé um að ræða námskeið sem haldin eru utan hefðbundins vinnutíma þá fær starfsmaður greidd laun skv. kjarasamningi að undanskyldum þó ákvæðum í kafla 2.5.

10.2.4 Framhaldsnám

Þeir starfsmenn sem lokið hafa viðurkenndu framhaldsnámi í starfsgrein sinni eitt skólaár eða lengur, skulu fá tveggja launaflokka hækkun. Sækja skal um viðurkenningu á framhaldsnámi til starfskjaranefndar.

10.2.5 Skyndihjálp

Námskeið í skyndihjálp skal haldið árlega fyrir starfsmenn á kostnað Orkubúsins.

10.2.6 Einu sinni á ári veitir Orkubú Vestfjarða starfsmönnum rétt á þriggja daga fríi á fullum launum til endurmenntunar á viðurkenndum námskeiðum í viðkomandi starfsgrein.

10.3 Launað námsleyfi

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur hjá Orkubúi Vestfjarða samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla eða sérskóla, er veitir starfsréttindi á verksviði starfsmanns. Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá Orkubúinu. Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstöku tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað. Laun í námsleyfi miðast við föst laun og meðaltals starfshlutfall þann tíma sem rétturinn ávannst, hafi starfsmaður eigi verið í fullu starfi allan tímann.

10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til starfskjaranefnda sem meta hvort umsókn fellur undir reglur þessarar. Afrit umsóknar skal sent Orkubússtjóra.

10.3.3 Ákvörðun um námsleyfi skv. 10.3.1. verður einungis tekin af stjórn O.V. að fenginni umsögn starfskjaranefndar. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá Orkubúinu að námi loknu.

10.4 Um starfsmenntunarsjóð

Sjóðnum, sem starfi samkvæmt markmiðum staðfestum af stjórn O.V. og Kjalar stéttarfélags, ber að tryggja fjárhagslegan grundvöll símenntunar og endurhæfingarnáms starfsmanna í tengslum við störf þeirra.

Markmið sjóðsins eru:

10.4.1 Að starfsmenn beri ekki kostnað af, né verði fyrir tekjutapi af námi, sem beinlínis er við það miðað, að þeir geti tileinkað sér framfarir og tæknibreytingar á sínu sérsviði.

10.4.2 Að starfsmenn eigi, án verulegs kostnaðar, kost á námskeiðum, sem geri þeim mögulegt að taka að sér vandasamari störf en þeir gegna.

10.4.3 Ef störf eru lögð niður vegna tækni- eða skipulagsbreytinga eiga starfsmenn, án tilkostnaðar, kost á endurhæfingarmenntun, er geri þeim mögulegt að taka að sér önnur störf með óbreyttum tekjumöguleikum. Sérstök nefnd, skipuð einum fulltrúa frá hvorum aðila, skipuleggi námskeiðshald og annist ráðstöfun fjárins.

11 UM RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1 Áunnin réttindi

Um starfsmenn O.V. gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn, sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

“Nú er staða lögð niður og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu O.V. skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum O.V., innan þess sveitafélags er viðkomandi á lögheimili í. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu O.V., er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta. Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkis eða sveitafélaga, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau, er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.”

11.1.1 Allar lausar stöður hjá O.V. skulu auglýstar innan fyrirtækisins áður en þeim verður ráðstafað.

11.1.2 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. Samning aðila um ráðningarsamning og tilskipun 91/533/EBE

11.1.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrír mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6

11.1.4 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 er til uppsagnarfrests skv. samningi þessum. Ef starfsmanni er falin aukin ábyrgð sem er sannanlega umfram ráðningarsamning skal sú ábyrgð færð inn í samninginn. Í þeim tilfellum þar sem um verulegar breytingar er að ræða er nýr samningur undirritaður, en annars eru breytingar færðar inn í fyrri samning sem báðir aðilar samþykkja með áritun sinni eða a.m.k. með upphafsstöfum enda komi þar fram hugsanlegar breytingar á ráðningarkjörum.

11.1.5 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki, sem lög og kjarasamningur þessi leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu, sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmatum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns. Ef talið er að fyrir liggja ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Uppsögn skal ávalt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

11.1.7 Nú er starfsmaður leystur frá starfa vegna vanheilsu eða slysa, sem honum verður ekki með skynsamlegu mati gefin sök á og ber þá að greiða honum þau föstu laun, er stöðu hans fylgja, í þrjá mánuði. Nú tekur maður, sem látið hefur af starfi vegna vanheilsu, aftur við starfi í starfsgrein sinni og skal þá starfsaldur hans áður og eftir lagður saman og veitir þá sama rétt og óslitin þjónusta. Um greiðslur til maka látins starfsmanns fer eftir ákvæðum 1. mgr.

11.1.8 Þegar metinn er veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Orkubúi Vestfjarða einnig telja þjónustualdur hjá sveitafélögum og stofnunum þeirra, ríkinu og sjálfseignarstofnunum, sem kostaðar eru að meirihluta til af ríkinu eða eru í meirihluta eign ríkisins.

11.1.9 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

11.1.10 Fæðingarorlof

11.1.11 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

11.1.12

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

11.1.13 Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfelld sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

11.1.14 Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

11.1.15 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

12 VEIKINDI

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 hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar 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 forstöðumanns/yfirmanns.

12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

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 vinnuveitanda.

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 endurgreiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

Sama gildir um þau útgjöld starfsmanns vegna atvika sem hann hefur orðið fyrir vegna atvika sem reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum gildir um og lög nr. 46/1980 ná til.

Réttur til launa vegna veikinda og slysa

12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framtalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
------------	-------------

Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
----------------------	-----------

Eftir 18 ár í starfi	360 dagar
----------------------	-----------

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
----------------------	---------

Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
----------------------	---------

Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
----------------------	---------

Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
-------------------------	----------

Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar
-------------------------	----------

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

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

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

12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

Í langtímaveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnu-stað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum: Taka meðaltal af einingafföldra fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskýlduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfir-vinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfhæfnisvottorð

12.3.1 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 hlutaðeigandi stofnunar.

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

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn friskur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna en sá friski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

12.7.1 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. 15.3

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum. Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

Mæðraskoðun

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

Samráðsnefnd

12.10.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, VSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

Ákvæði til bráðabirgða

12.11.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

13 LAUNASEÐILL FÉLAGSGJÖLD OG IDGJALDAG REIÐSLUR

13.1 Launaseðill

13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns skal hann fá launaseðil merktan nafni sínu.

13.1.2 Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, starfsaldur, orlofsréttur, grunn-launaflokkur, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 Félagsgjöld

13.2.1 Kjölur stéttarfélag á rétt á því að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrár Stéttarfélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 Orlofssjóður

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum fastráðinna starfsmanna í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð, sbr. gr. 10.4. Gjald þetta skal nema 0,40% af heildarlaunagreiðslum til félagsmanna stéttarfélagsins.

13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er ákvörðun í hverju sveitafélagi, með samþykki beggja aðila.

13.5 Styrktarsjóður Klettur

13.5.1 Launagreiðandi greiði til styrktarsjóðs Kletts samkvæmt reglum sjóðsins. Iðgjaldið 0,75% af öllum launum, skal greitt mánaðarlega eftir á skv.útreikningi launagreiðanda.

13.6 Endurhæfingarsjóður

13.6.1 Frá 1. desember 2008 greiðir Orkubú Vestfjarða ohf. 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

14 SKILGREININGAR Á STARFSHEITUM

14.1 Línumenn

Línumenn eru rafiðnaðarmönnum til aðstoðar við störf þeirra. Línumenn vinna að jafnaði undir verkstjórn rafiðnaðarmanna. Línumaður 2 starfsmaður á 1. til 3. ári. Línumaður 3 eftir 3 ára starf eða hæfnismat verkstjóra.

14.2 Ófaglært starfsfólk

Ófaglært starfsfólk 2, starfsmaður á 1. til 3. ári. Ófaglært starfsfólk 3, eftir 3 ára starf

14.3 Skrifstofustörf

Skrifstofustörf 1: Almenn skrifstofustörf þar sem ekki er krafist sérþekkingar, sjálfstæðrar vinnu eða frumkvæðis. Skrifstofustörf 2: Skrifstofustörf þar sem krafist er töluverðar sérþekkingar og frumkvæðis, svo og sjálfstæðis í vinnu án beinna fyrirmæla yfirmanns.

14.4 Sprengistjórar

Starfsmenn sem hafa réttindi sprengistjóra og þurfa að nýta þau réttindi í starfi hjá OV skulu fá einn launaflokk ofan á grunnlaun vegna þeirrar auknu ábyrgðar er í starfinu felst.

14.5 Raffræðingar

Starf þar sem krafist er raffræðings er uppfyllir kröfur um B löggildingu skal ráðast einum launaflokki ofar en viðkomandi starf er grunnraðað. Starf þar sem krafist er raffræðings er uppfyllir kröfur um A+B löggildingu skal ráðast tveim launaflokkum ofar en viðkomandi starf er grunnraðað.

15 SÉRÁKVÆÐI

15.1 Tækniþrjágun

Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tækniþrjágunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni verðskrá (eins og vegna veikinda barns) í 15 vinnudaga. Aðeins er heimilt að greiða hverjum starfsmanni laun á þessum forsendum einu sinni. Starfsmaður verður að skila vottorði frá viðkomandi lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

15.2 Fráfall maka eða barns

Við fráfall maka skal starfsmanni heimilað allt að tveggja vikna fjarvist frá vinnu án skerðingar launa. Við fráfall barns á starfsmaður rétt á fjarveru í allt að 4 vikur samtals. Þeirri fjarveru má skipta upp í styttri tímabil skv. nánara samkomulagi við yfirmann viðkomandi.

16 SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND

Starfskjaranefnd skal skipuð tveimur fulltrúum frá O.V. og tveimur fulltrúum Kjalar stéttarfélags. Skipa skal í nefndina jafnmarga varamenn. Hvorum aðila um sig er heimilt að kveða sér til ráðuneytis fulltrúa starfshópa. Formaður sér um að fundir séu boðaðir með dagskrá. Formaður skal annað hvert ár vera frá fulltrúum O.V. en hitt árið frá fulltrúum stéttarfélagsins. Starfskjaranefnd kemur fram sem framkvæmdaaðili á gildistíma kjarasamnings, og öðlast samþykkt hennar gildi að fengnu samþykki beggja aðila, stjórnar O.V. og Kjalar stéttarfélags.

16.1 Hlutverk starfskjaranefndar

Hlutverk starfskjaranefndar er:

- Að jafna ágreining um vinnutíma einstakra starfsmanna
- Að leita sátta í málum sem rísa kunna milli samningsaðila út af meintum brotum á gildandi kjarasamningum og ágreining um skilning og túlkun á gildandi kjarasamningum.
- Að gera tillögur um röðun starfa í launaflokka.
- Að fara með og leita sátta í málum um mat á starfsaldri einstakra starfsmanna.
- Að taka við umsóknum um endurmat starfa.

16.2 Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd

Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd

- Nefndin skal afgreiða skriflega innan mánaðar öll mál sem henni berast og leggja niðurstöður fyrir viðkomandi aðila.
- Nefndin skal veita samninganefndum allar upplýsingar sem mögulegt er við gerð nýrra kjarasamninga.
- Hafi starfskjaranefnd til umfjöllunar mál starfsmanns sem situr í nefndinni skal sá hinn sami víkja sæti sökum vanhæfis og varamaður taka sæti hans. Þá getur næsti yfirmaður viðkomandi starfsmanns orðið vanhæfur til að sitja í nefndinni sé ákvörðun hans til umfjöllunar.
- Starfskjaranefnd heldur fundargerðir um fundi sína.

17 RÆSTING

17.1 Uppmæling og tímakaup

17.1.1 Ræsting hjá O.V. skal vera samkvæmt uppmælingu pr. fermeter á mánuði samkvæmt sérstökum samningi.

17.1.2 Öll umfram ræsting eða þrif skal greidd með tímakaupi, sem fundið er út samkvæmt lið 1.4.1 og 1.5.1.

17.2 Verklag

17.2.1 Í ræstingu felst að halda hreinum gólfleti, gólflistum, borðum, stólum, gluggakistum, hreinlætistækjum og losa ruslafötur, þurrka af símtólum og þurrka kringum hurðarhúna svo og afþurrkun af skápum og hillum í augnhæð. Til verksins skal ræstingafólk fá þau tæki er til þarf og eðlilegt má telja.

17.2.2 Ræstingafólk má ekki hreyfa við pappírur eða öðru á skrifborðum eða hillum, en ber að þurrka af í kring, sé þess kostur. Ræstingafólk skal ekki þurrka af eða hreinsa skrifstofuáhöld, svo sem tölvur eða tölvuskjái, reiknivélar eða lík áhöld.

18 BÓKANIR

18.1 Vinnutími

Vinnutími starfsmanna á aðalskrifstofu Stakkanesi mánudaga-fimmtudaga er frá kl. 8:00 til 16:00 þ.m.t. 30 mínútur í matarhlé sem ekki telst til vinnutíma. Á föstudögum er vinnutími frá kl.8:00 til kl.14:15 þ.m.t. 15 mínútur í neysluhlé sem telst ekki til vinnutíma.

Vinnutími starfsmanna vinnuflokka mánudaga-fimmtudaga er frá kl.8:00 til kl.16:30 þ.m.t. 30 mínútur í matarhkér sem telst ekki til vinnutíma. Á föstudögum er vinnutími frá kl.08:00 til kl.12:00. Matartími/neysluhlé á föstudögum er felldur niður í samræmi við grein 3.1.2 í kjarasamningi. Velji starfsmenn að taka matarhlé í hádeginu á föstudegi telst það ekki virkur vinnutím og er því ekki greitt.

Innfærð bókun úr samkomulag frá 7. júní 2021

19 GILDISTÍMI

Samningur þessi gildir frá og með 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

20 SAMNINGSFORSENDUR

Um samningsforsendur, breytingar á samningsákvæðum og viðbrögð við forsendubresti fer skv. almennum kjarasamningum sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Komi til þess að almennum kjarasamningunum verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

FYLGISKJAL 1 - LAUNATÖFLUR

LAUNATÖFLUR

Launatafla 1.2.2024

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6	Prep 7
131	429.632	439.743	450.158	457.309	462.780	468.334	473.970
132	437.265	447.616	458.278	465.599	471.201	476.885	482.655
133	445.128	455.726	466.641	474.137	479.869	485.787	491.596
134	453.226	464.078	475.252	482.927	488.798	494.757	500.804
135	461.568	472.678	484.123	491.982	497.993	504.093	510.287
136	470.159	481.538	493.257	501.304	507.461	513.709	520.050
137	479.009	490.661	502.666	510.907	517.212	523.611	530.107
138	488.124	500.061	512.353	520.795	526.794	533.342	539.989
139	497.022	509.872	522.469	530.656	537.266	543.977	549.824
140	507.182	519.708	532.144	540.996	547.766	553.667	560.630
141	517.143	529.513	542.720	550.822	557.747	564.454	571.780
142	527.032	540.172	552.736	561.692	568.979	576.377	583.884
143	537.590	550.089	563.738	573.500	580.969	588.548	596.242
144	547.684	561.269	575.844	585.852	593.509	600.748	608.628
145	558.707	573.211	588.150	597.881	605.719	613.135	621.204
146	570.533	585.397	600.177	610.680	618.169	625.762	634.025
147	582.713	597.421	612.558	623.314	630.982	638.758	647.218
148	594.824	609.891	625.395	635.847	644.268	652.233	660.899
149	607.288	622.722	638.606	649.289	657.938	666.097	674.976
150	620.114	635.926	652.199	663.169	672.004	680.364	689.460
151	632.842	649.608	666.282	677.523	686.579	695.147	704.465
152	646.896	663.498	680.582	692.098	701.374	710.790	719.700
153	660.874	677.886	695.392	707.830	716.701	726.349	735.480
154	675.258	692.692	710.634	723.380	732.471	741.691	751.726
155	690.059	707.928	726.318	738.716	748.700	758.268	768.160
156	705.291	723.609	742.457	755.186	765.039	775.753	785.894
157	720.966	739.742	759.212	772.663	782.763	793.746	804.894
158	737.095	756.403	776.130	790.646	801.750	812.259	822.916
159	753.693	773.321	795.014	809.151	819.767	830.532	842.237
160	770.677	792.294	813.035	827.519	839.181	850.219	861.414

Launatafla 1.1.2025

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6	Prep 7
131	453.382	463.493	473.908	481.059	486.530	492.084	497.720
132	461.015	471.366	482.028	489.349	494.951	500.635	506.405
133	468.878	479.476	490.391	497.887	503.619	509.537	515.346
134	476.976	487.828	499.002	506.677	512.548	518.507	524.554
135	485.318	496.428	507.873	515.732	521.743	527.843	534.037
136	493.909	505.288	517.007	525.054	531.211	537.459	543.800
137	502.759	514.411	526.416	534.657	540.962	547.361	553.857
138	511.874	523.811	536.103	544.545	550.544	557.092	563.739
139	520.772	533.622	546.219	554.406	561.016	567.727	573.574
140	530.932	543.458	555.894	564.746	571.516	577.417	584.380
141	540.893	553.263	566.470	574.572	581.497	588.204	595.530
142	550.782	563.922	576.486	585.442	592.729	600.127	607.634
143	561.340	573.839	587.488	597.250	604.719	612.298	619.992
144	571.434	585.019	599.594	609.602	617.259	624.498	632.378
145	582.457	596.961	611.900	621.631	629.469	636.885	644.954
146	594.283	609.147	623.927	634.430	641.919	649.512	657.775
147	606.463	621.171	636.308	647.064	654.732	662.508	670.968
148	618.574	633.641	649.145	659.597	668.018	675.983	684.649
149	631.038	646.472	662.356	673.039	681.688	689.847	698.726
150	643.864	659.676	675.949	686.919	695.754	704.177	713.591
151	656.592	673.358	690.032	701.273	710.609	719.477	729.121
152	670.646	687.248	704.402	716.321	725.922	735.668	744.890
153	684.624	701.636	719.731	732.604	741.786	751.771	761.222
154	699.008	716.936	735.506	748.698	758.107	767.650	778.036
155	714.211	732.705	751.739	764.571	774.905	784.807	795.046
156	729.976	748.935	768.443	781.618	791.815	802.904	813.400
157	746.200	765.633	785.784	799.706	810.160	821.527	833.065
158	762.893	782.877	803.295	818.319	829.811	840.688	851.718
159	780.072	800.387	822.839	837.471	848.459	859.601	871.715
160	797.651	820.024	841.491	856.482	868.552	879.977	891.563

Launatafla 1.1.2026

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6	Prep 7
131	477.132	487.243	497.658	504.809	510.280	515.834	521.470
132	484.765	495.116	505.778	513.099	518.701	524.385	530.155
133	492.628	503.226	514.141	521.637	527.369	533.287	539.096
134	500.726	511.578	522.752	530.427	536.298	542.257	548.304
135	509.068	520.178	531.623	539.482	545.493	551.593	557.787
136	517.659	529.038	540.757	548.804	554.961	561.209	567.550
137	526.509	538.161	550.166	558.407	564.712	571.111	577.607
138	535.624	547.561	559.853	568.295	574.294	580.842	587.489
139	544.522	557.372	569.969	578.156	584.766	591.477	597.324
140	554.682	567.208	579.644	588.496	595.266	601.167	608.130
141	564.643	577.013	590.220	598.322	605.247	611.954	619.280
142	574.532	587.672	600.236	609.192	616.479	623.877	631.384
143	585.090	597.589	611.238	621.000	628.469	636.048	643.742
144	595.184	608.769	623.344	633.352	641.009	648.248	656.128
145	606.207	620.711	635.650	645.381	653.219	660.635	668.704
146	618.033	632.897	647.677	658.180	665.669	673.262	681.525
147	630.213	644.921	660.058	670.814	678.482	686.258	694.718
148	642.324	657.391	672.895	683.347	691.768	699.733	708.612
149	654.788	670.222	686.106	696.789	705.547	713.992	723.181
150	667.614	683.426	699.699	710.961	720.105	728.823	738.567
151	680.342	697.108	714.183	725.818	735.480	744.659	754.640
152	694.396	711.302	729.056	741.392	751.329	761.416	770.961
153	708.586	726.193	744.922	758.245	767.749	778.083	787.865
154	723.473	742.029	761.249	774.902	784.641	794.518	805.267
155	739.208	758.350	778.050	791.331	802.027	812.275	822.873
156	755.525	775.148	795.339	808.975	819.529	831.006	841.869
157	772.317	792.430	813.286	827.696	838.516	850.280	862.222
158	789.594	810.278	831.410	846.960	858.854	870.112	881.528
159	807.375	828.401	851.638	866.782	878.155	889.687	902.225
160	825.569	848.725	870.943	886.459	898.951	910.776	922.768

Launatafla 1.1.2027

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6	Prep 7
131	500.882	510.993	521.408	528.559	534.030	539.584	545.220
132	508.515	518.866	529.528	536.849	542.451	548.135	553.905
133	516.378	526.976	537.891	545.387	551.119	557.037	562.846
134	524.476	535.328	546.502	554.177	560.048	566.007	572.054
135	532.818	543.928	555.373	563.232	569.243	575.343	581.537
136	541.409	552.788	564.507	572.554	578.711	584.959	591.300
137	550.259	561.911	573.916	582.157	588.462	594.861	601.357
138	559.374	571.311	583.603	592.045	598.044	604.592	611.239
139	568.272	581.122	593.719	601.906	608.516	615.227	621.074
140	578.432	590.958	603.394	612.246	619.016	624.917	631.880
141	588.393	600.763	613.970	622.072	628.997	635.704	643.030
142	598.282	611.422	623.986	632.942	640.229	647.627	655.134
143	608.840	621.339	634.988	644.750	652.219	659.798	667.492
144	618.934	632.519	647.094	657.102	664.759	671.998	679.878
145	629.957	644.461	659.400	669.131	676.969	684.385	692.454
146	641.783	656.647	671.427	681.930	689.419	697.012	705.378
147	653.963	668.671	683.808	694.564	702.232	710.277	719.033
148	666.074	681.141	696.645	707.264	715.980	724.224	733.413
149	678.538	693.972	710.120	721.177	730.241	738.982	748.492
150	691.364	707.346	724.188	735.845	745.309	754.332	764.417
151	704.154	721.507	739.179	751.222	761.222	770.722	781.052
152	718.700	736.198	754.573	767.341	777.626	788.066	797.945
153	733.387	751.610	770.994	784.784	794.620	805.316	815.440
154	748.795	768.000	787.893	802.024	812.103	822.326	833.451
155	765.080	784.892	805.282	819.028	830.098	840.705	851.674
156	781.968	802.278	823.176	837.289	848.213	860.091	871.334
157	799.348	820.165	841.751	856.665	867.864	880.040	892.400
158	817.230	838.638	860.509	876.604	888.914	900.566	912.381
159	835.633	857.395	881.445	897.119	908.890	920.826	933.803
160	854.464	878.430	901.426	917.485	930.414	942.653	955.065

FYLGISKJAL 2 LAUNATÖFUAAUKI

LAUNATÖFLUAAUKI FYRIR KJARASAMNINGSTÍMABILID 2024-2028

Launatöfluauka er ætlað að tryggja að þróun launakostnaðar félagsfólks Kjalar hjá fyrirtækinu, sem tekur laun skv. launatöflu kjarasamnings þessa, haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra launþegahópa á almenna vinnumarkaðnum en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra starfsmanna. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum.

Samkvæmt þessu samkomulagi skal bera saman þróun á launakostnaði félagsfólks við þróun launakostnaðar sambærilegra launþegahópa á almennum markaði.

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði skv. ofangreindu þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups grunnlauna (vísitölu grunnlauna sambærilegra launþegahópa á almennum markaði, gefin út af Hagstofu Íslands) á tímabilinu. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum. Aðilar skulu komast að sameiginlegri niðurstöðu um upphæð launatöfluauka starfsmanna út frá:

- 1) Meðaltali paraðra breytinga tímakaups grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur viðkomandi hóps m.v. þróun vísitölu grunnlauna sambærilegra launþegahópa á almennum markaði
- 2) Þróun annars launakostnaðar félagsfólks hjá OV, og tekur laun skv. launatöflu kjarasamnings þessa, m.v. sambærilega launþegahópa á almennum markaði

Uppgjör launatöfluauka miðast við útreikninga á liðum 1 og 2 hér að ofan milli síðasta desembermánaðar og desember 2023 og skal uppgjörð taka gildi 1. september ár hvert á tímabilinu 2025-2027.

Við mat á þróun sambærilegra launþegahópa verður litið til samsetningar félagsfólks Kjalar hjá fyrirtækinu, sem tekur laun skv. launatöflu kjarasamnings þessa, og vísitala reiknuð sem byggir á veginni þróun launa og launakostnaðar eftirtalinna stétta á almennum markaði. Hlutfall miðast við samsetningu við undirritun samnings þessa en verður endurskoðað verði veruleg breyting á samsetningu félagsfólks hjá fyrirtækinu:

Stétt	ÍSTARF	Hlutfall
Tæknar og sérmenntað starfsfólk	Bálkur 3	19%
Iðnaðarmenn	7 og stöðutala 2,3	26%
Skrifstofufólk	Bálkur 4	10%
Verka fólk	7,8,9 og stöðutala 0,1	45%

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöflauka

Viðmiðunartímabil	Launahækkun tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar sé lakari en hjá samanburðarhópi á almennum vinnumarkaði skal starfsfólk fá bætt 80% af þeim mismun í formi launatöflauka og kemur hann aðeins til framkvæmdar ef mismunurinn er yfir 0,5%. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og laun hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Verði þróunin hins vegar starfsfólki í hag skal ekkert aðhafst.

Launatöflauka verður ráðstafað sem hækkun á grunnlaunum og föstum greiðslum starfsfólks eða eftir nánara samkomulagi aðila.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöflauka – mat og uppgjör

	Samanburðarhópur á almennum markaði	Félagsfólk hjá OV
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun vísitölu grunnlauna samanburðarhóps skv. mati Hagstofu Íslands og vísitölu grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur	6,00%	5,00%
Hækkun á launakostnaði s.s. orlof, breyting á álagsprósentum o.fl.	0,70%	0,50%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	106,70	105,50
Hlutfallsleg hækkun, % (106,7/105,5-1)		-1,14%
Launatöflauki (80% af mismuni)		0,91%

Við útreikning á launatöflauka verður hafður sá háttur á að einn fulltrúi fyrirtækis auk eins starfsmanns SA rýni upplýsingar um launabróun á viðmiðunartímabili í hlutaðeigandi fyrirtæki auk tveggja starfsmanna Kjalar. Vinnan fer fram á skrifstofu OV, nema aðilar komi sér saman um annað fyrirkomulag.

Aðilar skulu komast að sameiginlegri niðurstöðu um upphæð launatöflauka starfsmanna sem taka laun skv. launatöflu kjarasamnings aðila.

Hlutverk Kjalar stéttarfélags í almannapjónustu er meðal annars: Að vera í forsvari fyrir einstaklinga við gerð kjarasamninga og vinna að öðrum hagsmunamálum, standa vörð um réttindi félagsmanna og beita sér gegn hvers konar misrétti í launagreiðslum og starfskjörum. Að styðja við félagsmenn sína þannig að þeir geti eflst í starfi og eigi auðveldara með að takast á við breytingar. Það verður gert með áherslu á fræðslumál, með styrkveitingum úr fræðslusjóði og samstarfi við aðila sem starfa að fræðslumálum, s.s. framhaldskóla, háskóla og símenntunarstöðvar.

Leggjum kjöl að öflugu stéttarfélagi!

Skrifstofur Kjalar stéttarfélags

Skipagötu 14, Akureyri
Aðalgata 10, Stykkishólmi
Aðalstræti 24, Ísafirði