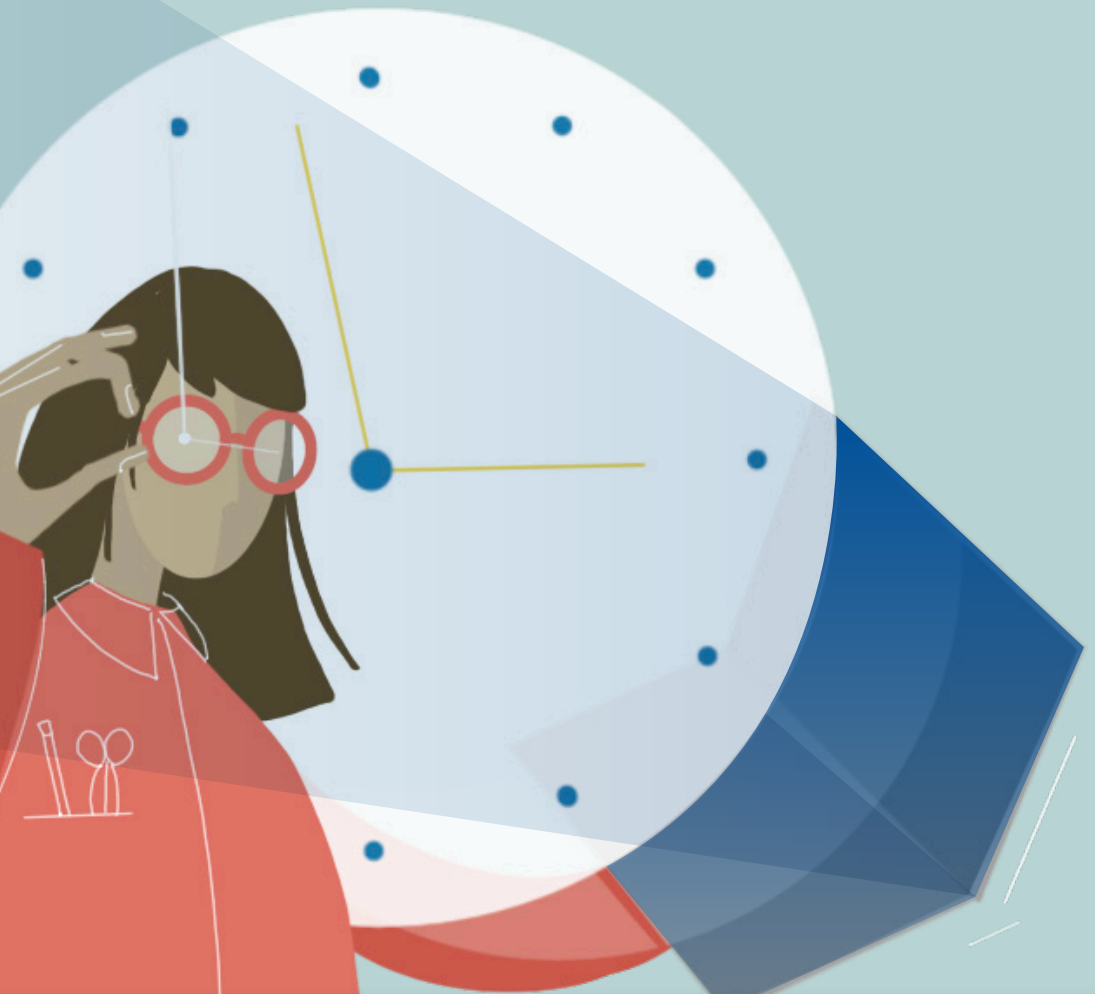


# KJARASAMNINGUR

2024-2028



Kjölur stéttarfélag í almannajónustu 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

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS VEGNA  
NORÐURORKU HF.

OG

**KJALAR**  
STÉTTARFÉLAGS  
Í ALMANNAÞJÓNUSTU

**GILDISTÍMI:**  
1. FEBRÚAR 2024 TIL 1. FEBRÚAR 2028

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Norðurorku hf. og Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannapjónustu sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

Frumeintak ofangreinds samkomulags heldur gildi sínu.

**EFNISYFIRLIT:**

<b>1</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>6</b>
	FÖST MÁNAÐARLAUN .....	6
	STARFSALDUR OG LAUNAPREP .....	7
	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA .....	7
	TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP .....	7
	YFIRVINNUKAUP .....	7
	ÁLAGSGREIÐSLUR .....	7
	DESEMBERUPPBÓT .....	8
	SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT.....	9
	RÁÐNINGARSAMNINGAR OG RÁÐNINGARBRÉF .....	9
<b>2</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>11</b>
	ALMENNT .....	11
	DAGVINNA .....	12
	YFIRVINNA .....	12
	LÁGMARKSHVÍLD .....	13
	BAKVAKTIR .....	15
	VAKTAVINNA .....	16
<b>3</b>	<b>UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>17</b>
	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI .....	17
	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU .....	17
	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	17
	FÆÐI OG MÖTUNEYTI .....	17
<b>4</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>19</b>
	LENGD ORLOFS .....	19
	ÁKVÖRÐUN ORLOFS .....	19
	VEIKINDI Í ORLOFI .....	19
	FRESTUN ORLOFS .....	19
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>21</b>
	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI .....	21
	DAGPENINGAR INNANLANDS .....	21
	GREIÐSLUHÁTTUR .....	21
	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS .....	21
	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	21
	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	21
	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	22
	ÓFÆRÐ .....	23
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM</b> .....	<b>24</b>
	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA .....	24
	UM VINNUSTAÐI .....	24
	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	24
	ÖRYGGISEFTIRLIT .....	24
	SLYSAHÆTTA .....	24
	LÆKNISSKOÐUN .....	24
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b> .....	<b>25</b>
	SLYSATRYGGINGAR .....	25
	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM.....	26
	SLYS Á VINNUSTAÐ .....	26
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b> .....	<b>27</b>

VERKFÆRI .....	27
HÍLFÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR .....	27
<b>9 AFLEYSINGAR.....</b>	<b>28</b>
STAÐGENGLAR .....	28
LAUNAD STAÐGENGILSSTARF .....	28
AÐRIR STAÐGENGLAR .....	28
<b>10 FRÆÐSLUMÁL .....</b>	<b>29</b>
SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN .....	29
<b>11 RÁÐNING, STARFSLOK OG ANNAÐ.....</b>	<b>30</b>
RÁÐNING OG STARFSLOK .....	30
<b>12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....</b>	<b>31</b>
TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	31
VINNUSLYS OG ATVINNUSJÚKDÓMAR.....	31
RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....	32
LAUNAHUGTÖK .....	32
STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	32
SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	33
FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM .....	33
VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	33
<b>13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR .....</b>	<b>34</b>
LAUNASEÐILL .....	34
FÉLAGSGJÖLD .....	34
ORLOFSSJÓÐUR .....	34
STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	34
LÍFEYRISSJÓÐUR .....	34
SAMSKIPTANEFND .....	35
STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	35
STYKTARSJÓÐUR .....	35
<b>14 UM TRÚNAÐARMENN.....</b>	<b>36</b>
VAL TRÚNAÐARMANNA.....	36
STÖRF TRÚNAÐARMANNA .....	36
GÖGN SEM TRÚNAÐARMENN Hafa AÐGANG AÐ .....	36
AÐSTAÐA TRÚNAÐARMANNA .....	36
FUNDIR TRÚNAÐARMANNA.....	36
KVATANIR TRÚNAÐARMANNA .....	36
VERND TRÚNAÐARMANNA Í STARFI .....	36
TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ.....	37
ÖRYGGISVERÐIR OG ÖRYGGSTRÚNAÐARMENN.....	37
ÖRYGGISNEFND .....	37
<b>15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR.....</b>	<b>38</b>
GILDISTÍMI .....	38
SAMNINGSFORSENDUR .....	38
<b>VIÐAUKAR 40</b>	
VIÐAUKI 1 .....	40
VIÐAUKI 2 .....	42
VIÐAUKI 3 .....	44
<b>FYLGISKJÖL 45</b>	
FYLGISKJAL 1 .....	45
FYLGISKJAL 2 .....	53

FYLGISKJAL 4 .....	56
FYLGISKJAL 5 .....	66
<b>BÓKANIR .....</b>	<b>69</b>
ELDRI BÓKANIR .....	69

---

## INNGANGUR

---

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 kjarasamninga Norðurorku hf. og stéttarféлага sem aðild eiga að samningi þessum.

Kjarasamningur þessi byggir á Stöðugleikasamningum sem undirritaður var milli SA og sambanda og féлага 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.

Samningur þessi tekur til starfsmanna Norðurorku hf. sem eru fullgildir félagar Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu. Varðandi starfsmenn sem voru í starfi við undirritun samningsins 26. ágúst 2005 eru undanskildir kaflar nr. 4, 10, 11, 12 og greinar 13.5 og 13.7, en í stað þeirra gildir fylgiskjal I um réttindi þeirra og skyldur.

---

## 1 UM KAUP

---

### FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Laun og launatöflur taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Laun og launatöflur hækka sem hér segir:

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

Kjaratengdir liðir 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%

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

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

## STARFSALDUR OG LAUNAPREP

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 4 launaprep, sem eru miðuð við starfsaldur hjá Norðurorku hf. Heimilt er að meta starfsaldur í sambærilegum störfum hjá öðrum vinnuveitanda til launa hjá Norðurorku hf.
1. þrep byrjunarlaun
  2. þrep frá 1. árs starfsaldri
  3. þrep frá 3 ára starfsaldri
  4. þrep frá 10 ára starfsaldri

## RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal að meginstefnu miða við:
- núverandi röðun
  - kröfur sem gerðar eru til menntunar, ábyrgðar og sérhæfni starfsmanna.
  - að enginn starfsmaður lækki í launum við launatöflubreytingu.
- 1.3.2 Próf, sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi, er jafngilt til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

*Sjá fylgiskjal 3*

## TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 156 í fóst mánaðalaun hans.
- 1.4.2 Þeir sem á almanaksárinu verða 15 ára, skulu fá 67% af 1. þrepi 1. launaflokkarinnar samningi þessum.
- 1.4.3 Þeir sem á almanaksárinu verða 16 ára og eldri, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja.

## YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðuð við það launaprep, er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðuð við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðlis starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1. klst. í yfirvinnu.

## ÁLAGSGREIÐSLUR

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

## 1.6.2 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

## 1.6.3 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3. Greiðsla fyrir bakvakt á dagvinnutímabili er 33,33% vaktaálag.

*Grein 2.3.3 þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.*

## 1.6.4 Greiðsla fyrir bakvakt á dagvinnutímabili er 33,33% vaktaálag.

**DESEMBERUPPBÓT**

## 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert. Desemberuppbót er föst tala sem tekur ekki breytingum á samningstímanum.

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

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

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2024 kr. 145.300

Á árinu 2025 kr. 150.400

Á árinu 2026 kr. 155.700

Á árinu 2027 kr. 161.100

## 1.7.2 Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfstarfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir

um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærrí en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

- 1.7.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiddist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 kr. 58.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 kr. 60.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 kr. 62.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 kr. 64.000

## RÁÐNINGARSAMNINGAR OG RÁÐNINGARBRÉF

- 1.9.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 1.9.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.9.3. Ákvæði gr. 1.9.1. og 1.9.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 1.9.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
  2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
  3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
  4. Fyrsti starfsdagur.
  5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
  6. Orlofsréttur.
  7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
  8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
  9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
  10. Lífeyrissjóður.

11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

- 1.9.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.9.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

- 1.9.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

## 2 UM VINNUTÍMA

### ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 36 virkar stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Norðurorku hf. og starfsmanni er heimilt að semja um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur.
  2. Skírdagur.
  3. Föstudagurinn langi.
  4. Laugardagur fyrir páska.
  5. Páskadagur.
  6. Annar í páskum.
  7. Sumardagurinn fyrsti.
  8. 1. maí.
  9. Uppstigningardagur.
  10. Hvítasunnudagur.
  11. Annar í hvítasunnu.
  12. 17. júní.
  13. Frídagur verslunarmanna.
  14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
  15. Jóladaur.
  16. Annar í jólum.
  17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
  2. Föstudagurinn langi.
  3. Páskadagur.
  4. 1. maí.
  5. Hvítasunnudagur.
  6. 17. júní.
  7. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
  8. Jóladaur.
  9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00
- 2.1.5 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga
- Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um tilfærslu frídags eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema

vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

## DAGVINNA

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum. (sjá hins vegar ákvæði um sveigjanlegan vinnutíma á grundvelli samkomulags skv. gr. 2.1.2).
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu (sjá þó gr. 2.1.2 um sveigjanlegan vinnutíma).

## YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.  
Starfsmannafundur eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall, enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara.
- 2.3.4. Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupum, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 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.
- 2.3.9 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 yfirvinnukaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundavallar.

Fritökuréttur 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 frittöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfssemi.

## LÁGMARKSHVÍLD

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma

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

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

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

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja

frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

#### 2.4.5 Frítökuréttur

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

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

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

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

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

- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölulið, a-liðar, 17.gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt.
- 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi,  
27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi,  
54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og Norðurorku hf. að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## VAKTAVINNA

2.6.1 Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna taki til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með a.m.k. 3ja mánaða fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun eigi standa skemur en í tvær vikur.

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

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

### 3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

#### MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera 30 mín á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi Norðurorku hf. og starfsmanns.

*Í kjarasamningi aðila frá 12. júlí 2019 var samið um styttingu vinnuviku og í kjölfarið samið um útfærslu matar- og kaffitíma starfsfólks Norðurorku hf. þann 29. maí 2020, sbr. tillögu í fylgiskjali 2.*

- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

#### MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

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

#### FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af Norðurorku hf.

- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsejenda eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. 3.4.1 og 3.4.2 skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema 614,7 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Greiðsla samkvæmt þessu ákvæði skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverð með vísitölu októbermánaðar 2025 sem grunnvísitölu (340,4 stig).

## 4 UM ORLOF

### LENGD ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 dagar miðað við fullt ársstarf og orlofslaun 10,17%. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof sem nemur 14,4 vinnuskyldustundum fyrir fullt mánaðarstarf.
- 4.1.2 Orlofsauki
- 4.1.2.1 Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%. Eftir 5 ár hjá Norðurorku hf. skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%. Eftir 10 ár hjá Norðurorku hf. skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.
- 4.1.2.2 Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir þriggja ára starf hjá Norðurorku hf. enda hafi hann verið sannreindur.
- 4.1.2.3. Námstími iðnnema telst ekki til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.
- 4.1.2.4. Veita ber orlof a.m.k. fjórar vikur, 20 virka daga, á tímabilinu 15. maí til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.
- Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

### ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.2.1 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 starfsemi Norðurorku hf. 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.

### VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.3.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.
- 4.3.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

### FRESTUN ORLOFS

- 4.4.1 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.
- 4.4.2 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.

## 5 FERÐIR OG GISTING

### FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

### DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### GREIÐSLUHÁTTUR

- 5.3.1 Fyrir fram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

### FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.
  - Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

### DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Dagpeningar á ferðalögum erlendis skulu fylgja ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins nema Norðurorka hf. annist greiðslu kostnaðar með öðrum hætti.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

### HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

**HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ**

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrr, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
  - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 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 frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir
- 5.7.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.7.7.2 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

*Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Þú starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

*Um heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.*

- 5.7.7.3 Þar sem almenningssamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

## ÓFÆRÐ

- 5.8.1 Hamli ófærð á viðkomandi svæði því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

### UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

### 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.

### LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

### ÖRYGGISEFTIRLIT

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

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

### SLYSAHÆTTA

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

### LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji lækni Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## 7 TRYGGINGAR

### SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2020 til 31. desember 2020:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.487.099.
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. 9.277.974.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.748.425.

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.558.127. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 22.630.027, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 651,0 stig í maí 2025.

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

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

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysáttryggingar launþega hjá Samtökum fjármálafyrirtækja, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysáttryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakafans í heild.
- 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 hjótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysáttryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysáttryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

## TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

## SLYS Á VINNUSTAÐ

- 7.3.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld, sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysáttryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga um almannatryggingar.

## 8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

### VERKFÆRI

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

### HLÍFÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á vinnufatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té tvisvar á ári, starfsmanni að kostnaðarlausu. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af Norðurorku hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samvirkusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar starfsmönnum er lagður til fatnaður:
- a) Fatnaður sem lagður er til af Norðurorku hf. er eign þess.
  - b) Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
  - c) Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
  - d) Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði.
  - e) Fatnaður skal lagður til eftir þörfum.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:  
Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum.

---

## 9 AFLEYSINGAR

---

### 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 samfelt.

### LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

### 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 hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans.

---

## 10 FRÆÐSLUMÁL

---

### SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

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

---

## 11 RÁÐNING, STARFSLOK OG ANNAD

---

### RÁÐNING OG STARFSLOK

11.1.1

#### **Uppsögn**

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

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

11.1.2.

#### **Starfslok**

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

11.1.3.

#### **Breytingar á störfum**

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

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

11.2

#### **Fæðingarorlof**

Um greiðslu launa í fæðingarorlofi fer skv. lögum nr. 144/2020 um fæðingar- og foreldraorlof.

11.3

#### **Fráfall**

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

## 12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.

### 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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld 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.

### VINNUSLYS OG ATVINNUSJÚKDOMAR

- 12.2.1. Sjúkrakostnaður
- Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.
- 12.2.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum
- Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfalli sem orsakast af eða við vinnuna, eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir Norðurorka hf. laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til Norðurorku hf.

## RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

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

### 12.3.3 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. Starfshæfnisvottorð

## LAUNAHUGTÖK

### Föst laun

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

### Dagvinnulaun

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

## STARFSHÆFNISVOTTORÐ

### 12.5.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis Norðurorku hf.

## SKRÁNING VEIKINDADAGA

12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns

## 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. 12.8.1.

## VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 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.

## 13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

### LAUNASEÐILL

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

### FÉLAGSGJÖLD

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

### ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,5 % af öllum launum félaga Kjalar stéttarfélags í orlofssjóð félagsins.

### STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Norðurorka hf. greiðir alls 0,6% af heildarlaunum félagsmanna í Fræðslusjóð Kjalar stéttarfélags (0,3%) og Mannauðssjóð Kjalar (0,3%).

Norðurorka getur sótt um styrki í Mannauðssjóðinn vegna námskeiða eða endurmenntunar sem það stendur fyrir eða býður upp á fyrir hópa starfsfólks hjá Norðurorku. Styrkurinn tekur mið af fjölda félagsmanna Kjalar sem sækir námskeið eða geta notið þess.

### LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.5.1 Aðild að lífeyrissjóði

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Við upphaf ráðningar eiga starfsmenn val um það hvort iðgjald þeirra fari til A eða V-deildar sjóðsins.

- 13.5.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld

Starfsmaður greiðir 4% af launum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan sjóð, en Norðurorka hf. greiðir mótframlag 11,5%

Njóti starfsmaður hærra mótframlags í lífeyrissjóð verður ekki breyting á því en um ráðstöfun iðgjalds fer að öðru leyti skv. samningi SA og ASÍ. (viðbót úr samkomulagi 2016 )

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til lífeyrissparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

**SAMSKIPTANEFND**

- 13.6.1 Samningsaðilar setja á stofn samstarfsnefnd á milli Norðurorku hf. og Einingarlöju sem skipuð er tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Samstarfs-nefndin verður formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samnings-tímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

**STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR**

- 13.7.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

***VIRK Starfsendurhæfingarsjóður***

*Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubreysts og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.*

**STYKTARSJÓÐUR**

- 13.8.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

## 14 UM TRÚNAÐARMENN

### VAL TRÚNAÐARMANNA

- 14.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir Kjölur trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af Kili.
- 14.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

### STÖRF TRÚNAÐARMANNA

- 14.2.1 Að höfðu samráði við viðkomandi yfirmann er trúnaðarmönnum heimilt að sinna trúnaðarstörfum í þágu einstakra félagsmanna sem til hans leita og/eða í þágu trúnaðarstarfa fyrir félagið án skerðingar á launum eða launatengdum greiðslum.

### GÖGN SEM TRÚNAÐARMENN Hafa AÐGANG AÐ

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

### AÐSTAÐA TRÚNAÐARMANNA

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

### FUNDIR TRÚNAÐARMANNA

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

### KVATANIR TRÚNAÐARMANNA

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

### VERND TRÚNAÐARMANNA Í STARFI

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

## TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ

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

## ÖRYGGISVERÐIR OG ÖRYGGSTRÚNAÐARMENN

- 14.9.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri skal atvinnurekandi tilnefna einn öryggisvörð af sinni hálfu og starfsmenn skulu kjósa annan úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann.

## ÖRYGGISNEFND

- 14.10.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo öryggistrúnaðarmenn en atvinnurekandi tilnefnir tvo öryggisverði. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því að ráðstafanir, er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.
- 14.10.2. Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað fulltrúa með fullt umboð.
- 14.10.3. Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu og heilsuvernd starfsmanna.
- 14.10.4. Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað og þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði hollustuháttum og öryggi.
- 14.10.5. Atvinnurekandi skal sjá um að þeir sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi þessi mál.
- 14.10.6. Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.
- 14.10.7. Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustu-háttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap sem af kann að hljóta.
- 14.10.8. Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirra verndar, sem ákveðin er í 11. grein laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur.

---

## 15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

---

### GILDISTÍMI

Gildandi kjarasamningar aðila með bókunum, fylgiskjölum og sérákvæðum framlengjast frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### 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 almennu 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.

Undirritað rafrænt 4. júlí 2024.

F.h. Norðurorku hf.

F.h. Kjalar stéttarfélags  
með fyrirvara um samþykki  
hlutaðeigandi félagsmanna:



## VIÐAUKAR

### VIÐAUKI 1

#### LAUNATÖFLUAUKI FYRIR KJARASAMNINGSTÍMABILID 2024-2028

Launatöfluauka er ætlað að tryggja að þróun launakostnaðar félagsfólks stéttarfélaganna hjá Norðurorku, 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 Norðurorku, 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 uppgjörið taka gildi 1. september ár hvert á tímabilinu 2025-2027.

Við mat á þróun sambærilegra launþegahópa verður litið til samsetningar félagsfólks stéttarfélaganna hjá fyrirtækinu, sem tekur laun skv. launatöflu kjarasamnings þessa, og vísitala reiknuð sem byggir á veginni þróun launa og launakostnaðar eftirtalinnna 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	Báلكur 3	13%
Skrifstofufólk	Báلكur 4	35%
Verkafólk	7,8,9 og stöðutala 0,1	52%

#### Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

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 launatöfluauka 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.

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

### Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Samanburðarhópur á almennum markaði	Félagsfólk hjá Norðurorku
<b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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%
<b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>	<b>106,70</b>	<b>105,50</b>
<b>Hlutfallsleg hækkun, % (106,7/105,5-1)</b>		<b>-1,14%</b>
<b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>		<b>0,91%</b>

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

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

## VIÐAUKI 2

### SAMKOMULAG UM LÍFEYRISMÁL

Um lífeyrismál starfsmanna Norðurorku sem aðild eiga að Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar við breytingu félagsins í hlutfélag

Aðilar samnings þessa eru Lífeyrissjóður starfsmanna Akureyrarbæjar (LSA) kt. 510169-3799, Strandgötu 3, 600 Akureyri annars vegar og Norðurorka kt. 550978-0169, Rangárvöllum, 603 Akureyri hins vegar. Undirskrift Norðurorku er einnig bindandi fyrir Norðurorku hf. kt. 550978-0169

Tilgangur samnings þessa er að ákvarða um lífeyrisréttindi starfsmanna Norðurorku sem aðilar eru að Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar við breytingu Norðurorku í hlutfélag – Norðurorku hf. Breytingin tekur gildi þann 1. janúar 2003. Markmið samningsins eru að lífeyrisréttindi téðra starfsmanna skuli vera sambærileg við það sem þau voru fyrir ofangreinda formbreytingu fyrirtækisins, bæði hvað tekur til áunninna réttinda og ávinnslu framtíðarréttinda.

Vísað er til breytingar á formi Norðurorku yfir í hlutfélag, þ.e. að Norðurorka breytist í Norðurorku hf. sem “aðilabreytingu” í samningi þessum. Vísað er til þess er starf er lagt niður hjá eldra félagi og sama starf hafið hjá nýju félagi sem “yfirfærslu” í samningi þessum.

#### 1.grein

Samningur þessi tekur til lífeyrisréttinda þeirra starfsmanna Norðurorku sem eru aðilar að Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar við breytingu Norðurorku í hlutfélag þann 1. janúar 2003. Jafnframt tekur samningur þessi til áunninna réttinda fyrrum starfsmanna Norðurorku sem ekki greiða lengur til LSA en eiga geymd réttindi í sjóðnum.

#### 2.grein

Sjóðfélagi sem er greiðandi til sjóðsins við aðilabreytinguna á rétt á að vera áfram í sjóðnum og greiða iðgjöld sem miðuð eru við þau föstu dagvinnulaun er hann hafði við yfirfærslu. Frá þeim tíma skulu iðgjaldagreiðslur breytast í samræmi við meðalbreytingar sem verða á föstum launum opinberra starfsmanna fyrir dagvinnu (launavísitala). Á sama hátt skal úrskurðaður lífeyrir viðkomandi starfsmanns miðast við áunnið réttindahlutfall af ofangreindum launum að viðbættum breytingum á launavísitölu fram til þess tíma.

#### 3.grein

Yfirfærsla vegna aðilabreytingar skal ekki hafa áhrif á réttindi sjóðfélaga skv. svokölluðum 32ja og 95 ára reglum.

#### 4. grein

Samningsaðilar eru sammála því að iðgjöld vegna réttindauppbyggingar í sjóðnum verði samtímaiðgjöld. Í því felst að tryggingafræðingi LSA, verði falin útreikningur á því hvert mótframlag Norðurorku hf. þarf að vera eftir aðilabreytingu til að núvirði framtíðariðgjalda samsvari þeim framtíðarskuldbindingum sem þau skapa vegna þess tímabils og þeirra starfsmanna sem iðgjaldið er greitt fyrir. Miðað er við að iðgjald launamanns af viðmiðunarlaunum sbr. 2.grein verði hið sama og það er fyrir yfirfærslu. Við greiðslu mótframlags í samræmi við ofangreind ákvæði ber Norðurorka hf. ekki frekari ábyrgð á skuldbindingum sjóðsins vegna þess tímabils og þeirra starfsmanna sem slíkt mótframlag er greitt fyrir.

**5.grein**

Samningsaðilar eru sammála því að Norðurorka hf. geri upp áfallnar skuldbindingar Norðurorku með skuldabréfi, sem tryggt verði með fullnægjandi hætti. Tේð áfallin skuldbinding skal byggð á tryggingafræðilegu mati sem unnið skal af trygginga-fræðingi og miðast við uppgjörsdag. Þegar Norðurorka hf. hefur, eftir aðilaskipti, gert upp skuldbindingu sína með útgáfu skuldabréfs samkvæmt þessari grein, ber fyrirtækið ekki frekari ábyrgð á skuldbindingum sjóðsins eða vegna þeirra starfsmanna sem uppgjörrið tekur til.

**6.grein**

Nýir starfsmenn, sem koma til starfa hjá Norðurorku hf. eiga ekki rétt á að greiða iðgjöld til LSA og gildir þá einu þótt þeir hafi verið greiðandi sjóðfélagar til LSA í því starfi sem þeir gegndu áður en þeir réðust til starfa á Norðurorku hf. eftir aðilaskipti.

Akureyri 11. febrúar 2002

Fh. Lsj. starfsmanna Akureyrarbæjar

Með fyrirvara um samþykki stjórnar  
samþykki stjórnar

Kristján Þór Júlíusson (sign)  
Tómasson (sign)

Kári Arnór Kárasón  
Árnason

Fh. Norðurorku

Með fyrirvara um

Páll

Franz

**VIÐAUKI 3****SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN**

Samþykkt á fundi Launanevndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

- 1. grein** Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:
- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
  - 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
  - 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
  - 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
- 2. grein** Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- 3. grein** Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.
- Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.
- Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.
- [4. grein]<sup>1</sup>
- 5. grein** Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

---

<sup>1</sup> Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassann.

## FYLGISKJÖL

### FYLGISKJAL 1

#### LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024.

#### Launatafla 1.2.2024

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4
1	429.602	436.256	442.250	448.389
2	434.124	440.891	447.001	453.258
3	438.737	445.618	451.848	458.226
4	443.443	450.441	456.791	463.295
5	448.242	455.361	461.834	468.462
6	453.137	460.378	466.975	473.733
7	458.130	465.495	472.222	479.109
8	461.071	468.565	475.420	482.443
9	466.266	473.889	480.878	488.037
10	471.564	479.321	486.444	493.744
11	476.970	484.860	492.123	499.563
12	482.481	490.510	497.915	505.500
13	488.105	496.274	503.823	511.554
14	493.840	502.152	509.848	517.730
15	499.691	508.150	515.995	524.031
16	505.657	514.265	522.263	530.457
17	511.744	520.504	528.658	537.012
18	517.952	526.868	535.181	543.697
19	524.247	533.547	542.254	551.174
20	530.887	540.353	549.230	558.324
21	537.660	547.295	556.345	565.619
22	544.569	554.376	563.604	573.057
23	551.614	561.598	571.007	580.646
24	558.801	568.965	578.558	588.385
25	566.132	576.480	586.261	596.468
26	573.611	584.143	594.235	604.802
27	581.237	592.012	602.529	613.489
28	589.017	600.265	611.105	622.443
29	597.212	608.733	620.013	631.573
30	605.588	617.597	629.102	640.889
31	614.392	626.641	638.371	650.388
32	623.391	635.864	647.825	660.079
33	632.570	645.273	657.469	669.964

34	641.934	654.870	667.306	680.047
35	651.483	664.659	677.338	690.332
36	661.224	674.643	687.572	700.821
37	671.157	684.826	698.010	711.520
38	681.292	695.214	708.658	722.435
39	691.629	705.809	719.518	733.566
40	702.174	716.616	730.596	744.919
41	712.927	727.640	741.895	756.520
42	723.898	738.883	753.421	768.717
43	735.087	750.352	765.483	781.158
44	746.500	762.263	777.863	793.848
45	758.259	774.583	790.490	806.791
46	770.519	787.149	803.372	819.994
47	783.022	799.967	816.509	833.460
48	795.778	813.041	829.910	847.196
49	808.789	826.376	843.580	861.207
50	822.058	839.979	857.521	875.498
51	835.596	853.853	871.742	890.075
52	849.402	868.006	886.249	904.942
53	863.484	882.438	901.043	920.107
54	877.849	897.163	916.134	935.577
55	892.499	912.181	931.529	951.356

## Launatafla 1.1.2025

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4
1	453.352	461.006	467.200	473.539
2	457.874	465.641	471.951	478.408
3	462.487	470.368	476.798	483.376
4	467.193	475.191	481.741	488.445
5	471.992	480.111	486.784	493.612
6	476.887	485.128	491.925	498.883
7	481.880	490.245	497.172	504.259
8	484.821	493.315	500.370	507.593
9	490.016	498.639	505.828	513.187
10	495.314	504.071	511.394	518.894
11	500.720	509.610	517.073	524.713
12	506.231	515.260	522.865	530.650
13	511.855	521.024	528.773	536.704
14	517.590	526.902	534.798	542.880
15	523.441	532.900	540.945	549.181
16	529.407	539.015	547.213	555.607
17	535.494	545.254	553.608	562.162
18	541.702	551.618	560.131	568.847
19	547.997	558.297	567.204	576.324
20	554.637	565.103	574.180	583.474
21	561.410	572.045	581.295	590.769
22	568.319	579.126	588.554	598.207
23	575.364	586.348	595.957	605.796
24	582.551	593.715	603.508	613.535
25	589.882	601.230	611.211	621.618
26	597.361	608.893	619.185	629.952
27	604.987	616.762	627.479	638.639
28	612.767	625.015	636.055	647.593
29	620.962	633.483	644.963	656.723
30	629.338	642.347	654.052	666.039
31	638.142	651.391	663.321	675.538
32	647.141	660.614	672.775	685.229
33	656.320	670.023	682.419	695.114
34	665.684	679.620	692.256	705.200
35	675.233	689.409	702.288	715.845
36	684.974	699.393	712.795	726.701
37	694.907	709.760	723.598	737.774
38	705.137	720.511	734.619	747.720
39	715.836	731.477	744.701	759.241

40	726.750	741.698	756.167	770.991
41	737.879	753.107	767.861	782.998
42	749.234	764.744	779.791	795.622
43	760.815	776.614	792.275	808.499
44	772.628	788.942	805.088	821.633
45	784.798	801.693	818.157	835.029
46	797.487	814.699	831.490	848.694
47	810.428	827.966	845.087	862.631
48	823.630	841.497	858.957	876.848
49	837.097	855.299	873.105	891.349
50	850.830	869.378	887.534	906.140
51	864.842	883.738	902.253	921.228
52	879.131	898.386	917.268	936.615
53	893.706	913.323	932.580	952.311
54	908.574	928.564	948.199	968.322
55	923.736	944.107	964.133	984.653

**Launatafla 1.1.2026**

<b>Launaflokkur</b>	<b>Þrep 1</b>	<b>Þrep 2</b>	<b>Þrep 3</b>	<b>Þrep 4</b>
1	480.139	487.845	494.080	500.462
2	484.692	492.511	498.863	505.363
3	489.336	497.269	503.743	510.365
4	494.073	502.125	508.719	515.468
5	498.904	507.078	513.795	520.669
6	503.832	512.128	518.971	525.976
7	508.859	517.280	524.253	531.388
8	511.819	520.370	527.472	534.744
9	517.049	525.730	532.967	540.375
10	522.383	531.198	538.570	546.121
11	527.825	536.774	544.287	551.979
12	533.373	542.462	550.118	557.955
13	539.034	548.265	556.066	564.050
14	544.808	554.182	562.131	570.267
15	550.698	560.220	568.319	576.611
16	556.704	566.376	574.629	583.080
17	562.832	572.657	581.067	589.678
18	569.081	579.064	587.634	596.408
19	575.419	585.788	594.754	603.935
20	582.103	592.639	601.777	611.133
21	588.921	599.628	608.940	618.477
22	595.877	606.756	616.247	625.965
23	602.969	614.027	623.700	633.605
24	610.204	621.443	631.302	641.396
25	617.584	629.008	639.056	649.533
26	625.113	636.723	647.084	657.923
27	632.790	644.644	655.433	666.668
28	640.623	652.953	664.067	675.682
29	648.872	661.477	673.034	684.873
30	657.305	670.401	682.184	694.251
31	666.168	679.505	691.515	703.866
32	675.227	688.790	701.033	713.964
33	684.467	698.262	711.036	724.263
34	693.894	708.119	721.285	734.772

35	703.548	718.319	731.738	745.863
36	713.698	728.722	742.686	757.175
37	724.048	739.523	753.942	768.712
38	734.706	750.725	765.425	779.076
39	745.854	762.151	775.929	791.079
40	757.226	772.800	787.876	803.322
41	768.822	784.688	800.061	815.833
42	780.653	796.813	812.492	828.986
43	792.719	809.181	825.498	842.403
44	805.028	822.026	838.849	856.088
45	817.708	835.311	852.466	870.046
46	830.929	848.862	866.358	884.283
47	844.413	862.686	880.525	898.805
48	858.168	876.785	894.977	913.618
49	872.201	891.166	909.718	928.727
50	886.510	905.835	924.752	944.138
51	901.108	920.797	940.088	959.859
52	915.997	936.059	955.733	975.891
53	931.183	951.622	971.687	992.245
54	946.674	967.502	987.961	1.008.928
55	962.472	983.698	1.004.564	1.025.944

**Launatafla 1.1.2027**

<b>Launaflokkur</b>	<b>Þrep 1</b>	<b>Þrep 2</b>	<b>Þrep 3</b>	<b>Þrep 4</b>
1	503.889	511.595	517.830	524.212
2	508.442	516.261	522.613	529.113
3	513.086	521.019	527.493	534.115
4	517.823	525.875	532.469	539.218
5	522.654	530.828	537.545	544.419
6	527.582	535.878	542.721	549.726
7	532.609	541.030	548.003	555.138
8	535.569	544.120	551.222	558.494
9	540.799	549.480	556.717	564.125
10	546.133	554.948	562.320	569.871
11	551.575	560.524	568.037	575.729
12	557.123	566.212	573.868	581.705
13	562.784	572.015	579.816	587.800
14	568.558	577.932	585.881	594.017
15	574.448	583.970	592.069	600.361
16	580.454	590.126	598.379	606.830
17	586.582	596.407	604.817	613.428
18	592.831	602.814	611.384	620.158
19	599.169	609.538	618.504	627.685
20	605.853	616.389	625.527	634.883
21	612.671	623.378	632.690	642.227
22	619.627	630.506	639.997	649.715
23	626.719	637.777	647.450	657.355
24	633.954	645.193	655.052	665.146
25	641.334	652.758	662.806	673.283
26	648.863	660.473	670.834	681.673
27	656.540	668.394	679.183	690.418
28	664.373	676.703	687.817	699.432
29	672.622	685.227	696.784	708.844
30	681.055	694.151	706.060	718.550
31	689.918	703.288	715.718	728.501
32	698.977	712.898	725.569	738.953
33	708.423	722.701	735.922	749.612
34	718.180	732.903	746.530	760.489

35	728.172	743.460	757.349	771.968
36	738.677	754.227	768.680	783.676
37	749.390	765.406	780.330	795.617
38	760.421	777.000	792.215	806.344
39	771.959	788.826	803.087	818.767
40	783.729	799.848	815.452	831.438
41	795.731	812.152	828.063	844.387
42	807.976	824.701	840.929	858.001
43	820.464	837.502	854.390	871.887
44	833.204	850.797	868.209	886.051
45	846.328	864.547	882.302	900.498
46	860.012	878.572	896.681	915.233
47	873.967	892.880	911.343	930.263
48	888.204	907.472	926.301	945.595
49	902.728	922.357	941.558	961.232
50	917.538	937.539	957.118	977.183
51	932.647	953.025	972.991	993.454
52	948.057	968.821	989.184	1.010.047
53	963.774	984.929	1.005.696	1.026.974
54	979.808	1.001.365	1.022.540	1.044.240
55	996.159	1.018.127	1.039.724	1.061.852

**FYLGISKJAL 2****Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028**

Launatöfluauka er ætlað að tryggja að þróun launakostnaðar félagsfólks stéttarfélaganna hjá Norðurorku, 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 Norðurorku, og tekur laun skv. launatöflu kjarasamnings þessa, m.v. sambærilegra 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 uppgjörið taka gildi 1. september ár hvert á tímabilinu 2025-2027.

Við mat á þróun sambærilegra launþegahópa verður litið til samsetningar félagsfólks stéttarfélaganna 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	Bálfur 3		13%
Skrifstofufólk		Bálfur 4	
35%			
Verkafólk		7,8,9 og stöðutala 0,1	
52%			

**Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka**

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 launatöfluauka 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.

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

**Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör**

	Samanburðarhópur á almennum markaði	Félagsfólk hjá Norðurorku
<b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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%
<b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>	<b>106,70</b>	<b>105,50</b>
<b>Hlutfallsleg hækkun, % (106,7/105,5-1)</b>		<b>-1,14%</b>
<b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>		<b>0,91%</b>

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

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

## FYLGISKJAL 3

## LAUNAFLOKKARÖÐUN

Starfsheiti	Launa-flokkur	Lýsing starfa	Menntun - Skilgreining	Starfsreynsla - Skilgreining
<b>Fjármála-fulltrúi</b>	18	Bókhalds- og skrifstofustörf með ábyrgð á verkefnum.	3 - Stúdentspróf, iðnnám, fagmenntun, viðbótarnám (meirapróf, löggiltur bókari).	3 - Starf krefst lengri almennrar starfsreynslu (3 ár eða meira) eða sérhæfðrar starfsreynslu (1-5 ár) innan fag- eða starfssviðsins.
<b>Fulltrúi á skrifstofu framkvæmda-sviðs</b>	18	Ýmis sérhæfð störf á skrifstofu framkvæmdaþjónustu og staðgengilshlutverk. Umsjón með framkvæmd fræðsluvikna, skipulag kennslu, samningar við fræðsluaðila og umsóknir í fræðslusjóði.	3 - Stúdentspróf, iðnnám, fagmenntun, viðbótarnám (meirapróf, löggiltur bókari).	3 - Starf krefst lengri almennrar starfsreynslu (3 ár eða meira) eða sérhæfðrar starfsreynslu (1-5 ár) innan fag- eða starfssviðsins.
<b>Sér-fræðingur II</b>	21	Hönnun og teikning lagnakerfa, tengi-, afstöðu- og grunnmyndir. Skráning gagna um dreifikerfið, innmælingar og viðhald gagna í landupplýsingakerfinu, upplýsingagjöf um lagnir og legu kerfa og afleysingar í forföllum samstarfsfólks.	4 - Grunnám á háskólastigi, diplómanám eða BS/BA próf.	3 - Starf krefst lengri almennrar starfsreynslu (3 ár eða meira) eða sérhæfðrar starfsreynslu (1-5 ár) innan fag- eða starfssviðsins.
<b>Verkamaður</b>	10	Verkamaðastörf en starfið getur krafist vinnu á vörubifreið eða vinnuvélum.	1 - Krafist er grunnskólaprófs eða enngar formlegrar menntunar.	2 - Starf krefst nokkurrar almennrar starfsreynslu (1-3 ár).
<b>Verkamaður flokkstjóri</b>	12	Framkvæmd einstakra verka í framkvæmdum og viðhaldi eftir fyrirmælum verkstjóra. Afleysing við stjórnun vinnuhópa á verkstað.	2 - Próf frá styttri starfsnámsbrautum, félagsliði, heilbrigðisritari, málmsuða og annað stigskipt nám.	3 - Starf krefst lengri almennrar starfsreynslu (3 ár eða meira) eða sérhæfðrar starfsreynslu (1-5 ár) innan fag- eða starfssviðsins.
<b>Þjónustufulltrúi I</b>	18	Sérhæfð störf í þjónustuveri. Áhersla á alhliða úrlausn á fyrirspurnum viðskiptavina og þekkingu á öllum meginferlum þjónustunnar.	2 - Próf frá styttri starfsnámsbrautum, félagsliði, heilbrigðisritari, málmsuða og annað stigskipt nám.	2 - Starf krefst nokkurrar almennrar starfsreynslu (1-3 ár).

**FYLGISKJAL 4****UM RÉTTINDI ÞEIRRA SEM VORU Í STARFI 26. ÁGÚST 2005**

Ákvæði í fylgiskjali I gildir eingöngu fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá Norðurorku hf. fyrir 26. ágúst 2005 og ávinna þeir sér réttindi sem hér um getur.

Varðandi réttindi og skyldur starfsmanna ráðinna fyrir þann tíma koma eftirfarandi kaflar eða greinar því í stað sömu kafla eða greina í aðalsamningi. Viðauki 1 og viðauki 2 eru hluti af fylgiskjali I.

**4 Um orlof**

4.2.2 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 1. launaflokki 1. þrep

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 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu (og allt að fullu orlofi á sama tíma). Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir starfsmenn, sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

**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 stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

**4.6 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 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

Viðbót við 5. kafla

Þeir félagamenn Kjalar stéttarfélags sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

### 10 Fræðslumál

#### 10.1 Starfsþjálfun á vegum Norðurorku hf.

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

10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við Norðurorku hf.

#### 10.2 Launað námsleyfi

10.2.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi 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 ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns.

Leyfi skv. framan skráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá Norðurorku.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í 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 meðaltal starfshlutfalls þann tíma sem rétturinn vannst á, hafi starfsmaður eigi verið í fullu starfi allan tímann.

10.2.2 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá stofnuninni að námi loknu.

**11 Ýmis atriði****11.1 Réttindi og skyldur****11.1.1 Um gildissvið**

Um starfsmenn Norðurorku hf. gilda neðan skráðar 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 ríkisins 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 ríkisins.

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 ríkisins, er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins, 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.”

Var 14. gr. réttindi og skyldur lög 38/1954 sjá viðauka við réttindi og skyldur starfsmanna Akureyrarbæjar.

**11.1.3 Ráðning**

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. Samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE. Sjá viðauka 5

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

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er einn mánuður í slíkum tilfellum. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í tvö ár.

**11.1.4 Breytingar á störfum**

11.1.4.1 Skyllt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

**11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda**

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

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmætum vikulegum vinnutíma.

Var 31.gr. í lögum nr. 38/1954

**11.1.6 Uppsagnir**

11.1.6.1 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 starfs-mannsins 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 ávallt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalega ástæðna.

**11.1.7 Starfslok**

11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðarmót eftir að hann nær 70 ára aldri.

**11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

11.1.8.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.

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

**11.2 Tæknifrjóvgun**

11.2.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (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 framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

**11.3. Fráfall**

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

**SÉRÁKVÆÐI**

(Í júní 1998 og maí 2001 hefur kafli um sérákvæði tekið breytingum, feldar hafa verið út greinar og númerum á greinum breytt.)

Sérákvæði, viðauki við kafla 11.1 [í fylgiskjali]

Viðauki við réttindi og skyldur samanber kafla 11.1, þar áður lög nr. 38/1954 samkvæmt bókun I í kjarasamningi frá 11. apríl 1997.

(þau atriði sem frábrugðin eru, eru undirstrikuð).

1. Við ráðningu í stöðu skv. 3. gr. 1. tl. er miðað við 18 ára aldur.
2. Þegar staða er lögð niður skv. 14. gr. skal greiða föst laun í 6 mánuði ef starfsmaðurinn hefur minna en 10 ára þjónustualdur.
3. Þegar um hópuppsagnir er að ræða skv. 15. gr. getur vinnu-veit-andi áskilið lengri uppsagnarfrest allt að sex mánuðum enda tilkynnist það viðkomandi starfsmönnum innan mánaðar frá því uppsagnir þeirra bárust.
4. Við andlát starfsmanns skv. 21. gr. skal maka hans, börnum innan 16 ára aldurs eða öðrum er hann hafði á framfæri greidd föst laun starfsmannsins í þrjá mánuði.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem Norðurorku hf. þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnu-færni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfir-manns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfir-manns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðar-læknir 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 greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

### 12.2 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 framantalinn 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 ávinnslurétti 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 af 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.

- 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 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.

- 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 Starfshæfnisvottorð

- 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 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 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.

## **12.8 Ákvæði til bráðabirgða**

12.8.1 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.

Í stað gr. 13.5 í aðalsamningi kemur eftirfarandi grein nr. 13.5 fyrir starfsmenn ráðna fyrir dags. 26. ágúst 2005, svo og grein 13.7 sem viðbót við 13. kafla.

**13 Lífeyris- og styrktarsjóður****13.5 Lífeyrissjóður**

13.5.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðsfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A- deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%. Kjósi sjóðsfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem 1. janúar 1999 voru í Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar hafa þrátt fyrir 1. og 2. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í LSA nema þeir óski að flytja sig til A-deildar LSS. Sjóðsfélagi greiðir 4% af dagvinnulaunum, desember- og orlofsuppbótum og vakta-vinnufólk af vaktaálagi. Launagreiðandi greiðir 6% af sömu dagvinnu-launum, desember-orlofsuppbótum og af vaktaálagi vaktavinnufólks.

Að öðru leyti gildi samkomulag um lífeyrismál starfsmanna Norðurorku sem aðild áttu að lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar við breytingu félagsins í hlutafélag sem gerður var þann 11. febrúar 2002. (sjá viðauka 1).

Eftirfarandi ákvæði um viðbótarframlag í séreignarsjóð gildir frá og með 1. janúar 2006:

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

## FYLGISKJAL 5

### STÝRIHÓPUR UM BREYTINGAR Á VINNUTÍMATILHÖGUN

#### Markmið og tilgangur stýrihóps

Að gera tillögu um vinnutímatilhögun sem starfsfólk Norðurorku kýs um.

#### Forsendur tillögu stýrihópsins

Í öllum kjarasamningum sem Norðurorka er aðili að var samið um að í upphafi árs 2020 myndi Norðurorka hefja viðræður við starfsfólk um skipulag vinnutíma, neysluhléa og styttingu vinnutíma.

Í viðræðum yrðu m.a. gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Skýring skv. kjarasamningi: Fyrsta verkefni stýrihóps um vinnutímabreytingar verður að leitast við að samræma vinnutíma í fyrirtækinu með samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs að leiðarljósi. Á grundvelli samræmds vinnutíma verður gerð tillaga að styttingu vinnuvikunnar í 36 klst.

Náist ekki samkomulag um breytingar á skipulagi vinnutíma mun virkur vinnutími starfsmanna styttest 1. janúar 2021 í 36 klst. og 15 mín. Virkur vinnutími á dag verður 7 klst. og 15 mín. nema samkomulag verði um annað.

#### Stýrihópurinn skipa:

Arnaldur B. Magnússon, Erla Björg Guðmundsdóttir, Gunnar Berg Haraldsson, Halldór Gauti Kárason, Helgi Jóhannesson, Kristín Kjartansdóttir, Páll Eypór Jóhannsson og Pétur Freyr Jónsson.

#### Tillaga

##### Fjöldi vinnustunda og fyrirkomulag

Tillagan gengur út á styttingu í 35 stundir og 35 mínútur (virkur vinnutími).

Styttingin verði tekin út vikulega á hverjum föstudegi.

Vinnutími starfsfólks verði samræmdur.

Vinnutími á mánudegi til fimmtudags er 8:00 - 16:00 (virkur vinnutími 7 klst og 15 mín).

Vinnutími á föstudögum er 8:00 - 15:20 (virkur vinnutími 6 klst og 35 mín).

#### Kaffitímar

Lagt er til að breyta fyrirkomulagi kaffitíma á þann veg að hætt verður að hafa fastan kaffitíma á ákveðnum tíma. Í staðinn verður kaffitími „fljótandi“ sem þýðir að hann er tekin á hverjum þeim tíma sem hentar miðað við verkefnastöðu.

Ábyrgð og ákvörðun um hvenær kaffitími er tekinn liggur hjá flokksstjóra/verkstjóra sem metur það í takt við stöðu verkefna. Þannig munu verkefni og staða þeirra stýra kaffitíma, í stað fastrar tímasetningar.

Kaffitímarnir verða á „Kaffitorginu“, eru 15 mínútur að lengd og teknir fyrir hádegi.

## Gildistími

Miðað er við að verði tillagan samþykkt taki hún gildi ekki seinna en 1. september 2020.

## Frekari upplýsingar / spurt og svarað

- Hvað er virkur vinnutími?

Virkur vinnutími er vinnudagur starfsfólks að frádregnum matar- og kaffitímum.

- Hvað ef ég er veikur á föstudegi, missi ég þá af styttingunni?

Þú færð styttinguna samt vegna þess að þú skráir færri tíma á veikindi. Tökum dæmi: Aðfangadagur er almennur frídagur frá hádegi. Sá sem er veikur þann dag nýtir bara 4 tíma af veikindarétti sínum en á ekki inni 4 tíma í frí þegar hann mætir næst til vinnu.

- Mun ég lækka í launum?

Breytingin hefur engin áhrif á mánaðarlaun, hins vegar hækkar tímakaup dagvinnu vegna þess að unnar eru færri vinnustundir í hverjum mánuði. Yfirvinna verður óbreytt hlutfall af mánaðarlaunum.

- Hvaða áhrif hefur breytingin á orlof?

Breytingin hefur engin áhrif á fjölda orlofsdaga.

- Hvaða áhrif hefur breytingin á bakvaktir og yfirvinna?

Eina breytingin er að á föstudögum hefjast bakvaktir og yfirvinna fyrir sem vinnutímastyttingu nemur.

- Af hverju að breyta vinnutímanum?

Til að stuðla að samræmdum vinnutíma alls starfsfólks og til að mæta óskum um fjölskylduvænni vinnutíma fyrir allan vinnustaðinn.

- Verður þá enginn sveigjanleiki í vinnutíma í boði?

Jú, almenna reglan verður 8:00-16:00 en ákvarðanir um frávik frá þeirri reglu verða eftir sem áður í höndum stjórnenda.

- Hvað gerist ef starfsfólk fellir tillöguna í kosningunni?

Þá mun vinnutími starfsfólks stytta 1. Janúar 2021 í 36 klst. og 15 mín (virkur vinnutími).  
Vinnuveitanda er heimilt að tilkynna starfsfólki um útfærslu vinnutímastyttingar  
með eins mánaðar fyrirvara.

---

## BÓKANIR

---

### ELDRI BÓKANIR

#### **BÓKUN 1 [2019]**

##### **Um einingar**

Aðilar að kjarasamningnum, Norðurorka hf. Annars vegar og Kjölur stéttarfélag og Eining lóða hins vegar, eru sammála um að fella einingar inn í dagvinnulaun.

Fyrir 1. nóvember nk. Skal lokið yfirferð yfir einingar starfsmanna. Gerist það með því að viðkomandi starfsmenn raðast hærra í launatöflun sem innifelldum einingum nemur.

#### **BÓKUN 1 [2019]**

##### **Um eingreiðslu**

Þann 1. nóvember 2019 greiðust sérstök eingreiðsla, kr. 34.000 starfsmönnum sem voru í starfi 1. október 2019. Greiðslan innifellur orlofslaun og hlutfallsleg m.v. starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu frá 1. janúar til 30. september 2019.









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