

KJARASAMNINGUR
MILLI
ORKUBÚS VESTFJARÐA
OG

VM – Félags vélstjóra og málmtæknumanna

Gildistími er frá 1. apríl 2015 til 31. desember 2018

1.	UM KAUP	4
	1.1 Föst mánaðarlaun.....	4
	1.2. Launaþrep og starfsaldur.....	4
	1.3. Tímavinnulaun	5
	1.4. Yfirvinnulaun	5
	1.5. Álagsgreiðslur	6
	1.6. Desemberuppbót	6
	1.7. Sérstök orlofsuppbót.....	6
	1.8. Mótframlag í séreignarlífeyrissjóð	7
2.	UM VINNUTÍMA	7
	2.1. Almenn.....	7
	2.2. Frídagar	7
	2.3. Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími	8
	2.4. Yfirvinna	8
	2.5. Lágmarkshvöld.....	9
	2.6. Öryggisvaktir O.V.....	11
	2.7. Vaktavinna.	12
3.	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	14
	3.1. Matar og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	14
	3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	14
	3.3. Vinna í matar- og kaffitímum	14
4.	UM ORLOF	14
	4.1. Lengd orlofs	14
	4.2. Orlofsfé.....	15
	4.3. Orlofsárið	15
	4.4. Sumarorlofstími.....	15
	4.5. Ákvörðun orlofs.....	15
	4.6. Veikindi í orlofi.....	16
	4.7. Frestun orlofs.....	16
	4.8. Áunninn orlofsréttur.....	16
5.	FERÐIR OG GISTING	16
	5.1. Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	16
	5.2. Dagpeningar innanlands.....	16
	5.3. Fargjöld erlendis	17
	5.4. Dagpeningar á ferðum erlendis	17
	5.5. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	17
	5.6. Heimflutningur fjarri vinnustað.....	17
	5.7. Fjarvistauppbót	18
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTHÆTTIR.....	19
	6.1. Réttur starfsmanna	19
	6.2. Um vinnustaði.....	19
	6.3. Lyf og sjúkragögn	19
	6.4. Öryggiseftirlit	19
	6.5. Slysahætta	19
	6.6. Læknisskoðun.....	19

7.	TRYGGINGAR	20
	7.1. Slysatryggingar	20
	7.2. Farangurstryggingar	21
	7.3. Persónulegir munir	23
	7.4. Slys á vinnustað	23
8.	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	23
	8.1. Verkfæri.....	23
	8.2. Einkennis- og hlífðarföt.....	23
9.	AFLEYSINGAR	24
	9.1. Staðgenglar	24
	9.2. Launað staðgengilsstarf.....	24
	9.3. Aðrir staðgenglar	24
10.	FRÆÐSLUMÁL	24
	10.1. Starfsþjálfun á vegum stofnunar	24
	10.2. Þjálfun og námskeið.....	25
	10.3. Launað námsleyfi	26
	10.4. Um endurmenntunarsjóð	26
11.	UM RÉTTINDI OG SKYLDUR	27
	11.1. Um réttindi og skyldur starfsmanna orkubúsins.....	27
	11.2. Fæðingarorlof.....	28
12.	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR	28
	12.1. Launaseðill.....	28
	12.2. Félagsgjöld	29
	12.3. Orlofssjóður	29
	12.4. Endurmenntunarsjóður	29
	12.5. Styrktar- og sjúkrasjóður.....	29
	12.6. Starfsendurhæfingarsjóður.....	29
13.	GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	30
	13.1. Skilgreining á starfsheitum	30
14.	SÉRÁKVÆÐI	30
	15.2. Veikindi barna.....	30
	15.1. Tæknifrjóvgun.....	30
	15.3. Fráfall maka eða barns.....	30
16.	SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND	31
	16.1. Hlutverk	31
	16.2. Um vinnu og afgreiðslu.....	31
17.	REGLUR UM RÉTTINDI LAUSRÁÐINNA STARFSMANNA	32

20	GILDISTÍMI	32
	LAUNATAFLA	33
	BÓKANIR.....	34

1 UM KAUP.

1.1. Föst mánaðarlaun.

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera samkvæmt meðfylgjandi launatöflu.

Sjá fylgiskjal - launatafla sem gildir frá 1. apríl 2015

1.1.2 Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Á samningstímanum skulu laun hækka sem hér segir:

1. janúar 2016: 6,2%

1. apríl 2017: 4,5%.

1. apríl 2018: 3,0%.

1.1.3 Yfirvinna er 1,0385% af mánaðarlaunum.

1.1.4. Laun fyrir hluta úr mánuði reiknast þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga.

1.2. Launaprep og starfsaldur.

1.2.1. Hver launaflokkur skiptist í 7 launaprep sem eru miðuð við starfsaldur sem hér segir:

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

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

1.2.3. Eftir 2 ára starf hjá OV hækka laun starfsmanns um tvo launaflokk og eftir 5 ára starf hækka laun starfsmanns um annan launaflokk.

1.2.4. Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá ríki, sveitarfélögum og stofnunum, sem styrktar eru af almannafé (t.d. heilbrigðis- og menntastofnanir) og tekið laun samkvæmt launakerfi

opinberra starfsmanna. Sé um starf í sömu starfsgrein að ræða skal einnig telja til starfsaldurs tíma sem unnin hefur verið hjá þessum aðilum þó að laun hafi ekki verið samkvæmt launakerfi opinberra starfsmanna. Á sama hátt skulu þau störf, sem innt eru af hendi erlendis, metin að fullu til starfsaldurs.

- 1.2.5. Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en því opinbera á þann hátt að við starfsaldur sé bætt starfstíma að fullu fyrstu 6 árin en að hálfu næstu 12 ár.
- 1.2.6. Launabreytingar vegna viðurkenningar á starfsaldri hjá öðrum en Orkubúi Vestfjarða skulu reiknast allt að sex mánuði aftur í tímann. Þó þannig að berist fullnægjandi gögn á tímabilinu frá 1. janúar - 1. júlí skal breytingin taka gildi frá 1. janúar, ef tilefni er til, annars frá 1. júlí, berist gögn á tímabilinu frá 1. júlí til 31. desember.
- 1.2.7. Starfsaldur er metinn með tilliti til vinnuframlags í viðkomandi starfsgrein eftir próftöku; dæmi: iðnaðarmaður frá sveinsprófi, vélstjóri, vélfræðingur frá því hann öðlast vélstjórnarréttindi. Ákvæði þetta gildir um þá sem raðað er í launaflokka með tilliti til starfsmenntunar.

1.3. Tímavinnulaun.

- 1.3.1. Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í þeim launaflokki og því launaþrepi sem viðkomandi starfsmaður er í.
- 1.3.2. Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Nemendum við störf í námshléum.
 2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
 3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma, þó eigi lengur en 2 mánuði.
 4. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
 5. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma; þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.4. Yfirvinnulaun.

- 1.4.1. Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.2. Öll vinna á stórhátíðardögum (sbr. 2.2.3.) greiðist með tímakaupi sem nemur 2,077% af mánaðarlaunum, miðað við það launaþrep, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.5. Álagsgreiðslur.

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

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

1.6. Desemberuppbót.

1.6.1. Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 50% af desemberlaunum í launaflokki 135, 1. þrepi, samkvæmt launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember. 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 samfelld a.m.k. frá 1. september það ár. Eftirlaunaþegar fá greidda persónuuppbót í desember í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

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

1.6.3. Desemberuppbót samkvæmt grein 1.6.1. greiðist starfsmönnum sem fara á eftirlaun á árinu enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis Orkubús Vestfjarða. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega getur aldrei orðið hærri en full persónuuppbót samkvæmt grein 1.6.1.

1.7. Sérstök orlofsuppbót.

1.7.1. Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka orlofsuppbót er nemi 50% af launaflokki 135, 1. þrepi, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

mánaða samfelld starf á orlofsárinu. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

1.8. Mótframlag í séreignarlífeyrissjóð.

1.8.1. Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðast vegna allra starfsmanna sem samningur þessi tekur til, í samræmi við reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Aðild að lífeyrissjóðum skal vera með sama hætti og verið hefur.

Orkubú Vestfjarða (OV) greiðir mótframlag í lífeyrissjóð á móti 4% iðgjaldi starfsmanna með eftirfarandi hætti.

Mótframlag í lífeyrissjóði þar sem OV greiðir 8% iðgjald breytist með eftirfarandi hætti:

Þann 1. júlí 2016 hækkar mótframlag OV og verður 8,5%.

Þann 1. júlí 2017 hækkar mótframlag OV og verður 10,0%

Þann 1. júlí 2018 hækkar mótframlag OV og verður 11,5%

Starfsmenn í lífeyrissjóðum sem Orkubúið greiðir þegar 11,5% mótframlag til við gildistöku kjarasamnings þessa, skulu ekki njóta hækkana á iðgjöldum í lífeyrissjóð frá því sem nú er.

1.8.2 Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Orkubús Vestfjarða vera 2%.

2 UM VINNUTÍMA.

2.1. Almenn.

2.1.1. Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og orkubússtjóra.

2.2. Frídagar:

2.2.1. Til almennra frídaga teljast laugardagar og sunnudagar.

2.2.2. Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
- 10 Hvítasunnudagur.

- 11 Annar í hvítasunnu.
- 12 17. júní.
- 13 Frídagur verslunarmanna.
- 14 Aðfangadagur eftir kl 12.00.
- 15 Jóladagur.
- 16 Annar í jólum.
- 17 Gamlársdagur eftir kl 12.00.

- 2.2.3. Stórhátíðardagar eru:
 - 1. Nýársdagur.
 - 2. Föstudagurinn langi.
 - 3. Páskadagur.
 - 4. Hvítasunnudagur.
 - 5. 17. júní.
 - 6. Aðfangadagur eftir kl 12.00.
 - 7. Jóladagur.
 - 8. Gamlársdagur eftir kl 12.00

2.3. Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.

- 2.3.1. Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 07:00. til 18:00, frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.3.2. Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

2.4. Yfirvinna.

- 2.4.1. Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.4.2. Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt gr. 2.2.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.4. nema vinnan falli undir gr. 2.7.8.
- 2.4.3. Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari daglegrar vinnu hans skal honum greitt yfirvinnukaup fyrir minnst 4 klst.
- 2.4.4. Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd samkvæmt því sem segir í greinum 2.4.5. og 2.4.6.
- 2.4.5. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemmri en einn mánuður greiðist með yfirvinnukaupi.
- 2.4.6. Samfelld reglubundin vinna í a.m.k. einn mánuð innan dagvinnumarka, með allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda er starfsmanni kynnt það áður en sú vinna hefst.

- 2.4.7. Öll yfirvinna greiðist mánaðarlega eftirá og kemur til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu í veikindum samkvæmt reglugerð.
- 2.4.8. Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.4.9. Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.4.10. Samningsaðilar eru sammála um að vinna falli niður aðfararnætur frí- og helgidaga og þar með eru taldir laugardagar og sunnudagar.

2.4.11 **Frí í stað yfirvinnu**

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og Orkubús Vestfjarða að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greiddur við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili.

Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.5. **Lágmarkshvöld.**

- 2.5.1. Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólahring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til kl. 06:00. Þá vísast til samnings ASÍ og VSÍ um skipulag vinnutíma.

Óheimilt er að skipuleggja vinnutímamann umfram 13 klst.

2.5.2. **Frávik og frítökuréttur.**

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

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

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

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

Áunninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur aldrei orðið meiri en sem nemur einum vinnudegi á föstum launum.

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

2.5.3. **Hvíld undir 8 klst.**

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

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

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

2.5.4. **Útköll.**

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skulu eftirfarandi ákvæði öðlast virkni:

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

Ef útkalli hjá starfsmanni lýkur á tímabilinu 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Annars skal frítökuréttur miðast við muninn á mestu hvíld og 11 klst.

2.5.5. **Vikulegur frídagur.**

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

2.5.6. **Frestun á vikulegum frídegi.**

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

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

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

2.6. **Öryggisvaktir Orkubús Vestfjarða**

2.6.1. Vaktirnar eru settar til að tryggja svo sem kostur er orkuafhendingu og aðra þjónustu Orkubús Vestfjarða og skulu þær vera tvenns konar; straxvakt og biðvakt.

2.6.2. **Straxvakt.**

Starfsmaður sem ekki er á vinnustað en er bundinn þjónustukerfi Orkubús Vestfjarða með bjöllu, síma, kalltæki, eigin skynjun eða á annan hátt er aðilar koma sér saman um skal mæta til vinnu samstundis ef ástæða er til.

2.6.3. **Biðvakt.**

Starfsmaður sem ekki er á vinnustað en er bundinn tilteknu þjónustusvæði Orkubús Vestfjarða skal reiðubúinn til starfa þar að eigin frumkvæði eða **annarra**, ef ástæða er til.

2.6.4. **Greiðslur.**

Fyrir öryggisvakt skal greiða ákveðið hlutfall af dagvinnukaupi samkvæmt gr. 1.5. í kjarasamningnum sem nánar tiltekið samanstendur af straxvakt: 33,33% fyrir tímabilið frá kl 17:00 til 24:00 mánudaga til og með föstudags, 45% frá kl. 00:00 til 08:00 svo og alla frí- og hátíðardaga en 90% á stórhátíðardögum; biðvakt: 25% fyrir allar vaktir að vöktum á stórhátíðardögum undanskildum en þær vaktir nema 50%.

- 2.6.5. **Mæting.**
Fari starfsmaður til vinnu skal greiða minnst 4 klst. Ávallt skal greiða við útköll á öryggisvöktum 1 klst. lengur en unnið er. Vaktaálag fellur niður við útkall. Á stórhátíðardögum fellur vaktaálag ekki niður.
- 2.6.6. **Einn á vakt.**
Sé einum manni ætlað að taka allar öryggisvaktir á tilteknu svæði skulu þær greiddar með straxvaktaálagi.
- 2.6.7. **Frí.**
Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu fyrir öryggisvaktir.
- 15 mínútna frí jafngildir 25% vaktaálagi
20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi
27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi
54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi
- 2.7. **Vaktavinna.**
- 2.7.1. **Vaktavinna skiptist þannig**
1. Sólarhringsvinna 365 daga ársins
 2. Vaktavinna allt að 16 tíma á sólarhring 365 daga ársins.
- 2.7.2. Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.7.3. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé um skemmri frest. Sé varðskrá breytt með skemmri en 24 klst. fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.7.4. Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.7.5. Vinnuvökur skulu vera 6 - 10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar á gr. 2.7.5. eru heimilar samkvæmt gr. 2.1.2.
- 2.7.6. Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma og skal sá tími vera 30 mínútur.
- 2.7.7. Vaktavinnumenn skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er stéttarfélögum að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn, með samþykki stéttarfélags, að flytja frídaga milli vikna.

- 2.7.8. Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt varðskrá, á tímabilinu frá mánudegi til föstudags, á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.7.9. Vaktavinnumenn á reglubundnum vinnuvöktum geta í stað greiðslna samkvæmt gr. 2.4.2. fengið frí á óskertum launum í 12 daga á ári, þ.e. 88 vinnustundir, miðað við heilsárs starf. Réttur til áunninna frídaga veitist þannig að 2/3 hlutar komi á fyrri helmingi árs og 1/3 hluti á síðari helmingi árs. Sé þessi kostur valinn skal vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga auk þess launuð með vaktaálagi. Ákvæði þetta gildir um vaktavinnu 1 og 2.
- 2.7.10. Vaktavinnumenn á reglubundnum vinnuvöktum, skulu, miðað við ársstarf, fá 12 samfellda frídaga á orlofstímabilinu og greiðslu sem svarar 6 daga dagvinnukaupi enda fá þeir ekki greidda yfirvinnu fyrir staðnar vaktir á almennum frídögum. Heimilt er með samkomulagi að taka 6 daga frí utan orlofstíma í stað ”6 daga greiðslu”.
- 2.7.11. Vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda samkvæmt gr. 2.7.8. eiga kost á að greitt verði samkvæmt varðskrá yfirvinnukaup (tímakaup) samkvæmt gr. 1.4.1. fyrir vinnu á frídögum samkvæmt gr. 1.4.2. og 2.4.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi. Ákvæði þetta gildir um vaktavinnu 1 og 2.
- 2.7.12. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskildu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.7.13. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unnin klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans; allt að 12 mínútum fyrir hvern fullan unnin klukkutíma.
- 2.7.14. Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA.

3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.

- 3.1.1. Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 1 klst. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi orkubússtjóra og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt gr. 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 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.

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.

- 3.2.1. Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl 19.00 - 20.00 að kvöldi, kl. 03.00 - 04.00 að nóttu og kl. 11.30 - 13.30 á frídögum samkvæmt gr. 2.1.4.1. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2. Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera á tímabilinu kl 21:00 - 21:20, 24:00 - 01:00 og 05:00 - 06:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:00 - 08:00 skal vera einn 15 mínútna kaffitími. Þeir sem eigi ganga vaktir skulu eiga 20 mínútna kaffitíma eftir að dagvinnu lýkur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3. Vinna í matar- og kaffitímum.

- 3.3.1. Sé unnið í matartíma og matarhlé nær ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnu og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, séu þeir í beinu famhaldi af vinnunni.

4 UM ORLOF.

4.1. Lengd orlofs.

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 192 (10,17%) vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta

úr ári skal fá orlof, 16 vinnuskyldustundir, fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar vaktavinnumaður fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

- 4.1.2. Sá starfsmaður sem náð hefur 8 ára starfsaldri eða nær 40 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki sem svarar til 24 (11,59%) vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 12 ára starfsaldur eða 45 ára aldur fær hann að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 (13,04%) vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur fær hann að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 (14,54%) vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

4.2. Orlofsfé.

- 4.2.1. Starfsmaður fær 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Eftir 1 ár í starfi eða 40 ára lífaldur fær hann 11,59% og eftir 3 ár í starfi eða 50 ára lífaldur fær hann 13,04%.
- 4.2.2. Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár nemur 14% af mánaðarlaunum í maí á orlofstökuárinu í 120. launaflokki, 5. þrepi.

4.3. Orlofsárið.

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

4.4. Sumarorlofstími.

- 4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2. Starfsmaður á rétt á að fá 192 (10,17%) vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof, samkvæmt 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. Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur lengist sá hluti orlofsins um 1/3. Sama gildir um sumarleyfi sem tekin eru fyrir sumarorlofstímabil að beiðni Orkubús Vestfjarða.

4.5. Ákvörðun orlofs.

- 4.5.1. Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof er 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 orlofsins.

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 að beiðni yfirmanns síns þá flyst rétturinn til næsta árs en ella ber honum yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8. Áunninn orlofsréttur.

4.8.1. Greiða skal maka, börnum innan 16 ára aldurs eða öðrum er látinn starfsmaður hafði á framfæri sínu, áunninn orlofsrétt hans. Að öðrum kosti skal orlofið renna til dánarbúsins.

5 FERÐIR OG GISTING.

5.1. Ferðakostnaður og gisting samkvæmt reikningi.

5.1.1. Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum Orkubús Vestfjarða skal að öllu jöfnu greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unnin svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þurfi að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

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

5.1.3. Starfsmenn sem kjörnir eru til fundarsetu á vegum VM skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé það háð samþykki viðkomandi yfirmanns.

5.1.4.

5.2. Dagpeningar innanlands.

5.2.1. Greiða skal gistingu og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag og miðast greiðslur við gjaldskrá ferðakostnaðarnefndar, þó þannig að:

- a) Fari starfsmaður til vinnu frá föstum vinnustað fyrir hádegi og komi til baka fyrir kl. 19:30 sama dag skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt fæðisgjaldi í hálfan dag.

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

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

5.3. Fargjöld erlendis.

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

5.4. Dagpeningar á ferðalögum erlendis.

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

5.4.2. Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.4.3 Ólaunaðir frídagar á ferðum
Þurfi starfsmaður að ósk Orkubús Vestfjarða að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kafla um hvíldartíma.

5.5. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.6. Heimflutningur fjarri vinnustað.

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

- a) Daglega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 60 km. og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
 - b) Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - c) Hálfsmánaðarlega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er 151 km. eða lengri. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða.
- 5.6.2. Ef um einn eða tvo menn er að ræða skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað/dvalarstað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn kílómetragjaldi.
- 5.6.3. Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.6.4. Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað starfsmanns til heimilis starfsmanns er lengri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað að föstum vinnustað. Ef vegalengdin er 200 km. eða lengri frá dvalarstað til fasts vinnustaðar skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.6.5. Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan skal semja hverju sinni.
- 5.6.6. Akstur til og frá vinnustað þar sem almenningsvagnar eru starfandi:
- 5.6.6.1. Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal Orkubú Vestfjarða sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar. Flutningsslína verði ákveðin í starfskjaranefnd hvers félags.
 - 5.6.6.2. Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma en ekki er greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan 1,5 km. (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7. Fjarvistaruppbót.**
- 5.7.1. Greiða skal fjarvistaruppbót til starfsmanna Orkubús Vestfjarða vegna tímabundinnar vinnu fjarri heimili. Eftir tveggja náttu fjarveru skal greiða sem svarar 1.0385% af mánaðarlaunum fyrir hverja nótt þar umfram.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.

6.1. Réttur starfsmanna.

6.1.1. Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða sem eru félagar í VM njóta réttinda samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

6.2. Um vinnustaði.

6.2.1. Á vinnustað skal gætt fyllsta öryggis, auk góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3. Lyf og sjúkragögn.

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

6.4. Öryggiseftirlit.

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

6.4.2. Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5. Slysahætta.

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

6.6. Læknisskoðun.

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

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

7 TRYGGINGAR.

7.1. Slysaftryggingar.

7.1.1. Starfsmenn skulu tryggðir fyrir dauða og varanlegri örorku.

7.1.2. Dánarbætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.286.409.
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. 8.025.569.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.027.497. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti má 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. 1.347.685 . Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18 - 25 ára, er stundar nám á framhalds- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

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 greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 19.604.357, þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur skulu greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4. Tryggingafjárhæðir endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júní og hækka þá sem nemur breytingum á neysluverðsvísitölu. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 419,3 stig 1. janúar 2015.

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

- 7.1.6. Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en Orkubúi Vestfjarða.
- 7.1.7. Um trygginguna gila almennir skilmálar atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, eftir því sem við á, með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins. Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að þrátt fyrir að starfsmanna sé ekki getið í skrá gæðakerfis Orkubúsins um aðgengi að ákveðnum virkjum, verði vera þeirra þar ekki flokkuð sem gáleysi séu þeir þar að ósk yfirmanns sem hefur aðgengisheimild.
- 7.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt tryggingunni þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar Orkubú Vestfjarða kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að verða til launþega samkvæmt 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 samkvæmt samningi.
- 7.2. Farangurstrygging.**
Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum Orkubús Vestfjarða.
- 7.2.1. Verði persónulegur farangur starfsmanna fyrir tjóni á ferðalagi á vegum Orkubús Vestfjarða skal skaðinn bættur af Orkubúinu í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:
- 7.2.2. Tryggingin tekur til allra starfsmanna Orkubús Vestfjarða er þeir ferðast á vegum þess. Einnig eru tryggðir aðrir þeir sem ferðast á vegum og á kostnað annarra aðila.
- 7.2.3. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar sem forstöðumaður Orkubús Vestfjarða eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa felur í sér staðfestingu á að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.

- 7.2.4. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem hinn tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna að undanskildum peningum og ávísunum.
- 7.2.5. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins að hámarki 234.034,00 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 44.857,00 krónur. Bótaskyldan takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkti hana. Tryggingin nær þá einnig til þess hlutar jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarfjárhæð fari fram úr nefndum hámarksfjárhæðum. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 3.901,00. Fjárhæðir þessar endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Þær miðast við vísitölu neysluverðs 1. apríl 2001 204,0 stig og skulu breytast í samræmi við hana.
- 7.2.6. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti bætast ekki.
- 7.2.7. Verði starfsmaður fyrir tjóni skal hann gera ráðstafanir til sönnunar þess, til að mynda með tilkynningu um skemmdir, missi eða þjófnað til lögreglu, viðkomandi hótels eða flutningsaðila. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- eða veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða tynist meðan hann er í vörslu flugfélags skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu Orkubúsins.
- 7.2.8. Launadeild Orkubúsins sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.9. Þegar tjón er metið skal hlutur sem er yngri en tveggja ára bætast sem nýr væri en sé hluturinn eldri, bætist hann á raunvirði sínu, sbr. 37. gr. laga um vátryggingarsamninga.
- 7.2.10. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast Orkubúið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af Orkubúinu, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.

- 7.2.11. Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.12. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör skal Orkubú Vestfjarða tilnefna einn mann og VM annan og úrskurða þeir um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála skulu úrskurðaraðilar koma sér saman um oddamann.
- 7.2.13. Mál sem rísa kunna út af tryggingu þessari skulu rekin fyrir Héraðsdómi Vestfjarða.

7.3. Persónulegir munir.

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

7.4. Slys á vinnustað.

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

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT.

8.1. Verkfæri.

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

8.2. Einkennis- og hlífðarföt.

- 8.2.1. Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

- 8.2.2. Hreinsun á fatnaði, samkvæmt gr. 8.2.2., skal starfsmanni tvisvar á ári látin í té, honum að kostnaðarlausu. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu Orkubús Vestfjarða. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

- 8.2.3. Starfsmenn í vinnuflokkum Orkubús Vestfjarða og aðrir útivinnandi starfsmenn fá hlífðarsamfesting, regngalla, hlífðarskó (öryggisskó/Öryggisstígvél), kuldagalla og vinnuvettlinga. Vinnuveitandi sér um þvott og viðhald á þessum búnaði. Vélstjórar hjá

Orkuveitu Vestfjarða sem vinna að vélaviðgerðum skulu eiga rétt á að fá hlífðarsamfesting og vinnuvettlinga. Starfsmaður fari vel með hlífðarfatnað sinn og skal nýr fatnaður eingöngu afhentur eftir umsögn viðkomandi yfirmanns. Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða eiga rétt á mittisúlp, merka fyrirtækinu, sem endurnýja má eftir 3ja ára notkun ef þurfa þykir að mati viðkomandi yfirmanns. Þegar starfsmenn fá nýjan fatnað skal þeim gamla skilað til förgunar. Er starfsmaður lætur af starfi skal hann skila öllum fatnaði merktum Orkubúi Vestfjarða.

9 AFLEYSINGAR.

9.1. Staðgenglar.

9.1.1. Að jafnaði þarf ekki að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

9.2. Launað staðgengilsstarf.

9.2.1. Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns ber starfsmanninum laun samkvæmt flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun samkvæmt framangreindu greiðast aðeins frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Skrá skal þá sem eru launaðir staðgenglar samkvæmt starfsmati.

9.3. Aðrir staðgenglar.

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

10 FRÆDSLUMÁL.

10.1. Starfsþjálfun á vegum stofnunar.

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

10.1.2. Starfsmaður á 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 með samþykki yfirmanns.

10.2. Þjálfun og námskeið.

10.2.1. Starfsþjálfunarnámskeið.

Til að viðhalda og þróa þekkingu og hæfni starfsmanna ber Orkubúi Vestfjarða að halda starfsþjálfunarnámskeið. Fulltrúar Orkubús Vestfjarða og VM stuðla sameiginlega að mótun, vali og framkvæmd starfsþjálfunarnámskeiða. Námskeiðin skulu sérstaklega sniðin að þeim störfum hjá Orkubúi Vestfjarða sem fjallað er um hverju sinni og vera þannig uppbyggð að þau þjálfí og auki hæfni starfsmanna við lausn þeirra verkefna sem starfi þeirra tilheyra. Námskeiðin skulu kostuð af Orkubúi Vestfjarða með mögulegri þátttöku starfsmenntunarsjóða. Starfsmönnum er skylt að sækja námskeiðin óski yfirmaður þess enda skulu þau haldin á venjubundnum vinnutíma starfsmanns ef kostur er en annars skal greidd yfirvinna vegna þátttöku í þeim. Námskeiðin veita ekki rétt til launahækkana. Til starfsþjálfunarnámskeiða teljast m.a. þau námskeið sem nauðsynlegt er að starfsmenn sækji svo þeir uppfylli þær kröfur sem starfinu fylgja.

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

10.2.3. Menntun og annað nám.

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

10.2.4.1. Framhaldsnám.

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

10.2.5. Skyndihjálp

Námskeið í skyndihjálp haldist árlega á kostnað Orkubús Vestfjarða.

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

10.3. Launað námsleyfi.

- 10.3.1. Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur hjá Orkubúi Vestfjarða samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla eða sérskóla er veitir starfsréttindi á verksviði starfsmanns. Leyfi samkvæmt framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi. 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 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 kostnaður. Laun í námsleyfi miðast við föst laun og meðaltals starfshlutfall þann tíma sem rétturinn ávannst, hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi allan tímann.
- 10.3.2. Umsóknir um námsleyfi berist til starfskjaranefnda sem meta hvort umsókn falli undir reglur þessar. Afrit umsóknar sendist Orkubússtjóra.
- 10.3.3. Ákvörðun um námsleyfi samkvæmt gr. 10.3.1. verður einungis tekin af stjórn Orkubús Vestfjarða að fenginni umsögn starfskjaranefndar. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá Orkubúi Vestfjarða að námi loknu.

10.4 UM ENDURMENNTUNARSJÓÐ

Sjóðnum ber að tryggja fjárhagslegan grundvöll símenntunar og endurhæfingarnáms starfsmanna í tengslum við störf þeirra.

Markmið sjóðsins eru:

- 10.4.1. Að starfsmenn beri ekki kostnað af, né verði fyrir tekjutapi af námi, sem beinlínis er við það miðað að þeir geti tileinkað sér framfarir og tæknibreytingar á sínu sérsviði
- 10.4.2. Að starfsmenn eigi, án verulegs kostnaðar, kost á námskeiðum sem geri þeim mögulegt að taka að sér vandasamari störf en þeir gegna.
- 10.4.3. Ef störf eru lögð niður vegna tækni- eða skipulagsbreytinga eiga starfsmenn, án tillits til kostnaðar, kost á endurhæfingarmenntun, er geri þeim mögulegt að taka að sér önnur störf með óbreyttum tekjumöguleikum. Sérstök nefnd, skipuð einum fulltrúa frá hvorum aðila, skipuleggi námskeiðshald og annist ráðstöfun fjárens.

11

UM RÉTTINDI OG SKYLDUR.

- 11.1. Um starfsmenn Orkubús Vestfjarða gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur. Um starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

Ef staða er lögð niður skal starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu Orkubús Vestfjarða 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 Orkubús Vestfjarða innan þess sveitafélags er viðkomandi á lögheimili. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Hafi maður verið leystur frá starfi af ástæðum sem um getur í grein þessari eða vegna annarra atvika sem honum verður ekki gefin sök á, skal hann í næstu 5 ár, að öðru jöfnu, sitja fyrir um starf er losna kann í þjónustu Orkubús Vestfjarða. Starfsaldur hans áður og eftir skal samanlagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður við starfi, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., í þjónustu ríkis eða sveitarfélaga, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, skulu launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærrí en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.

- 11.1.2. Allar lausar stöður hjá Orkubúi Vestfjarða ber að auglýsa innan fyrirtækisins áður en þeim er ráðstafað.
- 11.1.3. Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. tilskipun 91/533/EBE. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.
- 11.1.4. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðunum, sem er reynslutími, er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6.
- 11.1.5. 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 unni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans er til uppsagnarfrests samkvæmt samningi þessum

- 11.1.6. Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningur þessi leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en sem nemur fimmtungi af lögætum vikulegum vinnutíma.
- 11.1.7. Ef veita á starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið og skal hann þá gera það í viðurvist trúnaðarmanns. Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Uppsögn skal ávalt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalega ástæðna.
- 11.1.8. Um veikindarétt gildir reglugerð nr 411/1989.
- 11.1.9. Nú er starfsmaður leystur frá starfa vegna vanheilsu eða slysa sem honum verður ekki með skynsamlegu mati gefin sök á og ber þá að greiða honum þau föstu laun, er stöðu hans fylgja, í þrjá mánuði. Nú tekur maður sem látið hefur af starfi vegna vanheilsu, aftur við starfi í starfsgrein sinni og skal þá starfsaldur hans áður og eftir lagður saman og veitir þá sama rétt og óslitin þjónusta. Um greislur til maka látins starfsmanns fer eftir ákvæðum 1. málslíðs.
- 11.1.10. Þegar metinn er veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Orkubúi Vestfjarða, telja þjónustualdur hjá sveitarfélögum og stofnunum þeirra, ríkinu og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af ríkinu eða eru í meirihluta eign ríkisins.
- 11.1.11. Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

11.2. Fæðingarorlof.

- 11.2.1. Um fæðingaorlof fer samkvæmt lögum um Fæðingar- og foreldraorlof nr.95/2000.

12 LAUNASEÐILL FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.

12.1. Launaseðill.

- 12.1.1. Við greiðslu launa til starfsmanns skal hann fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, starfsaldur, orlofsréttur, grunnlaunaflokkur, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddra launafjárhæða

12.2. Félagsgjöld.

- 12.2.1. VM á rétt á því að Orkubú Vestfjarða innheimti fyrir það félagsgjöld. Félagið afhendi lista eða gögn yfir þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöldin innheimtist mánaðarlega og ber að skila þeim til félagsins fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám samkvæmt framansögðu.

12.3. Orlofssjóður.

- 12.3.1. Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum fastráðinna starfsmanna í orlofssjóð VM.

12.4. Endurmenntunarsjóður.

- 12.4.1. Orkubú Vestfjarða greiðir sérstakt gjald í endurmenntunarsjóð, sbr. gr. 10.4. Gjald þetta nemur 0,40% af heildarlaunagreiðslum til félagsmanna VM.

12.5. Styrktar- og sjúkrasjóður.

- 12.5.1. Orkubú Vestfjarða greiðir 0,55% af heildarlaunagreiðslum félagsmanna VM í Styrktar- og sjúkrasjóð VM.

12.6. Starfsendurhæfingarsjóður.

- 12.6.1. Frá gildistöku samningsins greiðir OV hf. 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

13 **FRÁ 1. APRÍL 2015 SKAL GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA SKAL VERA SEM HÉR SEGIR:**

Starfsheiti:	Lfl.
Vélfraeðingur I.	141
Vélfraeðingur II.	142
Verkstjóri	143
Verkefnastjóri	144

Vélfraeðingur sem jafnframt hefur sveinspróf í rafvirkjun skal fá þrjá launaflokka til viðbótar, enda nýtist sveinsprófið í störfum hans fyrir fyrirtækið.

Frá og með 1. desember 2015 hækka laun um fjóra launaflokka samtímis því að reglubundin og föst yfirvinna styttest um þrjár klukkustundir vikulega.

Sameiginlegur skilningur á vinnutímabreytingu og nýrri tímaskrift

Vinnutími og tímaskrift frá þeim tíma verði:

Mánudaga t.o.m. fimmtudaga:

Vinnutími frá kl. 7:30 til 16:40. Tíma skrift þessa daga 9 dagvinnutímar og 0,25 yfirvinnutímar. Kaffitímar unnir en 30 mín matarhlé í hádegi.

Föstudagar:

Vinnutími frá kl. 7:30 til 12:30. Tíma skrift 4 dagvinnutímar og 1,25 yfirvinnutímar. Unnið í kaffi- og matarhléi.

13.1 **Skilgreiningar á starfsheitum.**

Vélfraeðingur I. Verkstjórn dreifikerfi hitaveitu, aflstöðvar svæði I.
Vélfraeðingur II. Verkstjórn verkstæði, aflstöðvar.

15 **SÉRÁKVÆÐI**

15.1 **Veikindi barna.**

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá OV hf. er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

15.2 **Tæknifrjógungun**

Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjógungunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag samkvæmt reglubundinni varðskrá (eins vegna veikinda barns) í 15 vinnudaga. Aðeins er heimilt að greiða hverjum starfsmanni laun á þessum forsendum einu sinni. Starfsmaður verður að skila vottorði frá

viðkomandi lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð og skal koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

15.3 Fráfall maka eða barns.

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

16 SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND.

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

16.1 Hlutverk starfskjaranefndar er:

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

16.2 Um vinnu og afgreiðslu starfskjaranefndar.

- a) Nefndin skal afgreiða skriflega innan mánaðar öll mál sem henni berast og leggja niðurstöður fyrir viðkomandi aðila.
- b) Nefndin skal veita samninganefndum allar upplýsingar sem mögulegt er við gerð nýrra kjarasamninga.

17. REGLUR UM RÉTTINDI LAUSRÁÐINNA STARFSMANNA TIL LAUNA Í VEIKINDUM.

17.1 Lausráðnir teljast þeir starfsmenn Orkubús Vestfjarða sem ráðnir eru til starfa með gagnkvæmum 1 mánaðar uppsagnarfresti eða minni fresti.

17.1.1 Lausráðnir teljast þeir sem ráðnir eru í samfelldt starf til sumar- eða afleysingastarfa

17.1.2 Lausráðnir eru eftirlaunaþegar í tímavinnu eða á mánaðarlaunum.

17.1.3 Þegar starfsmaður sem fær tímakaup, forfallast frá vinnu vegna veikinda, skal hann njóta eftirtalinna réttinda svo lengi sem veikindi hans var þó eigi fleiri daga á hverjum 12 mánuðum en að neðan greinir:

- a) Á 1. mánuði í starfi, fullra launa í 5 daga.
- b) Á 2. mánuði í starfi, fullra launa í 10 daga.
- c) Á 3. mánuði í starfi, fullra launa í 15 daga.
- d) Eftir 3 mánuði í starfi, fullra launa í 30 daga.
- e) Eftir 6 mánuði í starfi, fullra launa í 45 daga.

Auk framangreinds nýtur starfsmaður dagvinnulauna í 3 mánuði ef um er að ræða óvinnufærni vegna vinnuslyss eða atvinnusjúldóms. Með fullum launum er átt við laun fyrir dagvinnu og yfirvinnu. Með dögum er átt við almanaksdaga. Við útreikning vinnustunda hjá tímavinnufólki svo og tilfallandi yfirvinnustunda skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða. Mánaðarfjöldi í starfi miðast hér við störf lausráðins starfsmanns, sbr. skilgreiningu í gr. 11.1.10., að því tilskildu, að ráðning hafi ekki rofnað í 3 ár eða lengur.

17.1.4 Um veikindarétt annara lausráðinna starfsmanna skal fara samkvæmt reglugerð nr. 411/1989, um veikindaförföll starfsmanna ríkisins, þó með þeirri takmörkun að réttur til launa í förföllum vegna veikinda skal að hámarki nema helmingi þess dagafjölda sem kveðið er á um í 2. grein reglugerðarinnar.

17.1.5 Um veikindarétt þeirra, sem ráðnir eru til sumar- eða afleysingarstarfa fer samkvæmt ákvæðum reglugerðar nr. 411/1989 um veikindi starfsmanna ríkisins.

17.1.6 Veikindaréttur eftirlaunaþega í tímavinnu eða annars konar vinnu er 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum.

17.1.7 Þeir einstaklingar eða hópar, sem notið hafa betri starfskjara en reglur þessar kveða á um, skulu halda þeim.

20 GILDISTÍMI.

20.1. Gildistími.

20.1.1. Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

20.1.2 Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 29. maí 2015, skal það sama gilda um samning þennan.

Texti samnngs samþykktur 5.12.2016

F.h. Orkubús Vestfjarða

F.h. VM Félags vélstjóra og málmæknimanna

Fylgiskjal - launatafla gildir frá 1. apríl 2015

	1	2	3	4	5	6	7
Lfl.	Byrjunarl.	e 6 mán	e 1 ár	e 3 ár	e 5 ár	e 7 ár	e 10 ár
131	242.556	248.771	255.173	259.569	262.932	266.346	269.810
132	248.771	255.173	261.767	266.295	269.759	273.275	276.843
133	255.173	261.767	268.559	273.223	276.790	280.472	284.087
134	261.767	268.559	275.554	280.358	284.033	287.763	291.548
135	268.559	275.554	282.760	287.708	291.493	295.334	299.234
136	275.554	282.760	290.181	295.277	299.176	303.133	307.149
137	282.760	290.181	297.826	303.075	307.090	311.166	315.303
138	290.181	297.826	305.699	311.105	314.947	319.141	323.398
139	297.426	305.699	313.809	319.079	323.335	327.655	331.420
140	305.699	313.809	321.861	327.592	331.975	335.796	340.304
141	313.809	321.861	330.457	335.731	340.238	344.604	349.373
142	321.861	330.457	338.676	344.535	349.302	354.142	359.053
143	330.457	338.676	347.651	354.070	358.981	363.965	369.024
144	338.676	347.651	357.280	363.891	368.949	373.732	378.938
145	347.651	357.280	367.197	373.657	378.861	383.784	389.141
146	357.280	367.197	377.058	384.066	389.062	394.128	399.641
147	367.197	377.058	387.207	394.418	399.559	404.773	410.445
148	377.058	387.207	397.650	404.690	410.362	415.727	421.564
149	387.207	397.650	408.397	475.642	421.478	426.999	433.006
150	397.650	408.397	419.456	426.912	432.917	438.599	444.781
151	408.013	419.456	430.837	438.509	444.689	450.537	456.897
152	419.456	430.837	442.549	450.444	456.803	463.258	469.366
153	430.837	442.549	454.600	463.162	469.269	475.911	482.197
154	442.549	454.600	467.002	475.813	482.097	488.470	495.407
155	454.600	467.002	479.765	488.369	495.298	501.856	508.506
156	467.002	479.765	492.898	501.752	508.401	515.631	522.474
157	479.765	492.898	506.412	515.524	522.366	529.806	537.358
158	492.898	506.412	519.826	529.696	537.246	544.393	551.639
159	506.412	519.826	534.631	544.279	551.525	558.871	566.860
160	519.826	534.631	548.836	558.755	566.742	574.302	581.968

BÓKANIR

Óvinnufærni vegna veikinda

Bókun samningi ASÍ og SA 5. maí 2011

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að áðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.