

Kjarasamningur

milli

VM Félags vélstjóra og málmæknimanna

og

Samtaka atvinnulífsins vegna Norðurorku hf.

Gildir frá 1. júlí 2019 til 1. nóvember 2022

Uppfærður texti kjarasamnings með breytingum dags. 27. janúar 2009, 7. október 2011, 18. desember 2018 og 11 júlí 2019.

Desember 2019

f.h. Norðurorku hf.
Sign. Erla Björg Guðmundsdóttir

f.h. VM Félags vélstjóra og málmæknimanna
Sign. Guðmundur Helgi Þórarinsson
Pétur Freyr Jónsson

1. KAFLI: Um gildissvið samnings o.fl.

1.1. Gildissvið.

- 1.1.1. Samningur þessi tekur til vélstjóra og vélfræðinga sem eru fullgildir félagar í VM - Félags vélstjóra og málmteknimanna og starfa hjá Norðurorku hf.

1.2. Starfssvið vélfræðinga/vélstjóra

- 1.2.1. Störf vélfræðinga og vélstjóra eru fagstörf á tæknisviði. Í störfum sínum stjórna þeir daglegum rekstri vatns- og hitaveitukerfa og stuðla öruggum og hagkvæmum rekstri vélakerfa ásamt búnaði þeim tengdum. Þeir annast reglubundið eftirlit og viðhald kerfanna og taka þátt í verkefnavinnu hvað varðar frekari þróun þeirra. Yfirmaður yfirvélfræðings er deildarstjóri tæknideildar eða fulltrúi í hans umboði, en yfirvélfræðingur er yfirmaður vélstjóra.

2. KAFLI: Um kaup

2.1. Laun

2.1.1. Frá og með 1. júlí 2019 skulu öll mánaðarlaun vera samkvæmt launatöflu sem fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

Frá og með 1. janúar 2017 tekur launaröðun starfsmanna mið af því að þeir eiga ekki rétt á bakvaktarfríum.

Launaröðun	
Vélstjóri	lfl. 170
Vélfræðingur	lfl. 175
Yfirvélfraeðingur	lfl. 180

2.1.2. Launahækkanir

Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

1. júlí 2019:	17.000 kr.
1. apríl 2020:	24.000 kr.
1. janúar 2021:	24.000 kr.
1. janúar 2022:	25.000 kr.

2.1.3. Launaprep:

Innröðun í þrep miðast við starfsaldur frá upphafi næsta mánaðar eftir að árafjölda í starfi er náð.

2.2. Dagvinna.

2.2.1. Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

Sjá nánar ákvæði um styttingu og skipulag vinnutíma í grein 3.1.1.

2.3. Yfirvinna.

2.3.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Tímakaup er 1,05% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.3.2. Öll yfirvinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.3.3. Frí í stað yfirvinnu.

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

2.4. Álagsgreiðslur (vaktaálag).

2.4.1 Sé hluti af vinnuskyldu í fullu starfi (40 klst. á viku) unnin utan dagvinnutímabils 08 - 17 mánudaga til föstudaga greiðist álag á unninn tíma utan þeirra tímabila. Álagið er hundraðshluti af dagvinnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir:

Mánudaga til föstudaga kl. 17:00 – 24:00:	33,33%
Mánudaga til föstudaga kl. 00:00 – 08:00 og um helgar:	45%
Á stórhátíðum:	90 %

2.5. Kallvaktarþóknun. (bakvaktarálag)

2.5.1. Tímakaup á kallvakt er vaktaálag skv. grein 2.4.1.

2.6. Laun fyrir hluta úr mánuði.

2.6.1. Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21,67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

2.7. Afleysingar og tilfærslur í starfi.

2.7.1. Starfsmaður, sem er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans hafi forföllin varað lengur en 5 vinnudaga samfellt.

2.7.2. Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

2.7.3. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.8. Óheimilar fjarvistir.

2.8.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

2.9. Desemberuppbót.

2.9.1. Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót skal vera sem hér segir:

Á árinu 2019	128.000 kr.
Á árinu 2020	130.000 kr.
Á árinu 2021	132.000 kr.

Á árinu 2022 134.000 kr.

Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á desemberuppbót greiðist ekki orlofsfé.

- 2.9.2. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 6 mánuði á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Norðurorku hf. lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2.10. Útborgun launa.

- 2.10.1 Laun skulu greidd mánaðarlega eftirá. Við greiðslu launa á starfsmaður rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnu- og álagsstunda, frítökuréttur, sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

2.11. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.11.1. Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks.
- 2.11.2. Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir sammingsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.
- 2.11.3. Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

3. KAFLI: Um vinnutíma

3.1. Almennit um 40 stunda vinnuviku.

- 3.1.1. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svara kaffitímum, skv. samningum.

Stytting og skipulag vinnutíma

Í upphafi árs 2020 mun Norðurorka hefja viðræður við starfsmenn um skipulag vinnutíma, neysluhléa og styttingu vinnutíma. Um form viðræðna, markmið, styttingu vinnutíma í 36 klst. virkar á viku og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamnings VM og SA.

Í viðræðum verða 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.

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

- 3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og Norðurorku hf.
- 3.1.3. Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann skráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

3.2. Frídagar.

- 3.2.1. Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.

- 3.2.2. Sérstakir frídagar (helgidagar) eru:

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

- 3.2.3. Stórhátíðardagar eru

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

3.3. Dagvinna.

- 3.3.1. Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags.

3.4. Yfirvinna.

- 3.4.1. Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 3.4.2. Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 2.3.1. eða stórhátíðarvinna skv. grein 2.3.2.

3.5. Útköll.

- 3.5.1 Greiðsla fyrir útkall skal vera fjórar klukkustundir hið minnsta, sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða við útkall einni klst. lengur en unnið er. 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 klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

3.6. Yfirvinna í hlutastarfi.

- 3.6.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 3.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 3.6.2. og 3.6.3.
- 3.6.2. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 3.6.3. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

3.7. Lágmarkshvöld.

- 3.7.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutíminn fari umfram 13 klst.
- 3.7.2. Við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.
- Í þeim tilvikum, að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi. Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur 1½ klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.

Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Heimilt er með samkomulagi að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið sé greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við fyrirtækið ákveða hvenær frí skal tekið.

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

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

Sé vinna fyrirfram skipulögð aðfararnætur frídaga skal áunninn hvíldartími vera 2 klst. í stað 1,5 klst. fyrir hvern unninn klukkutíma og skal þá 1 klst. (dagvinna) greiðast út við næstu útborgun.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

3.7.3. 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.

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

3.7.5. **Hlé**
Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst.

3.8. Útkallsvaktir. (Bakvaktir)

3.8.1. Með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.

- 3.8.2. Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.
- 3.8.3. Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.
- 3.8.4 Starfsmaður á bakvakt skal sinna fjarvöktun á veitukerfunum alla daga vikunnar en tímasetning yfirferðar fer eftir ákvörðun yfirmanns hverju sinni. Fyrir fjarvöktun greiðast tveir tímar í yfirvinnu fyrir hvern frídag á bakvakt (laugardag, sunnudag og aðra rauða daga). Einn tími er greiddur í yfirvinnu fyrir hvern virkan dag á bakvakt.

Skýring: Ákvæði um greiðslu tveggja yfirvinnutíma á frídögum á bakvakt miðast við að starfsmaður þurfi dag hvern að sinna reglubundnu fjareftirliti í tvígang. Verði breyting þar á mun ákvæðið verða endurskoðað.

3.9. Vaktavinna.

- 3.9.1. Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 3.9.2. 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 við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 3.9.3. Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.9.4. Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að frídagar séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag.
- Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu Félags vélstjóra og málmteknimanna að flytja frídaga milli vikna.
- 3.9.5. Falli frídagur vaktavinnumannanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 3.9.6. 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 starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegi viðveru nam.
- 3.9.7. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

3.10. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.

- 3.10.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.10.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna Norðurorku hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.10.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.10.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.10.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.10.4. Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.10.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.10.6. Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klukkustund kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 02:00 - 03:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 á frídagum samkvæmt grein 3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.10.7. Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.
- Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.11. Vinna í matar- og kaffitíma.

- 3.11.1. Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.11.2. 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.

3.13. Fæði og mötuneyti.

- 3.13.1. 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 eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum.
- Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af Norðurorku hf..

3.14. Breyting á vinnufyrirkomulagi.

- 3.14.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 3.9.2.
- 3.14.2. Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska þess er þeir hafa náð 55 ára aldri.

4. KAFLI: Um orlof

4.1. Sumarorlof.

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt árstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu 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 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 40 ára aldur fær hann enn að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

4.2. Orlofslaun.

- 4.2.1. Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 40 ára aldur skal hann fá 13,04%

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 orlofs 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 Norðurorku hf.
- 4.4.3. Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabilinu, 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 starfsmann 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 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 orlofs skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.6. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada þáð alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti,

rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreininir gilda um slys í orlofi.

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. Orlofsuppbót

- 4.8.1 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000.

Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Norðurorku hf. lýkur vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.9. Launalaust leyfi.

- 4.9.1. Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða launalaus leyfi, valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi Norðurorku hf. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:
- Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
 - Ekki er skylt að veita fleiri leyfi en svo að mest 10% félagsmanna hjá Norðurorku hf. séu samtímis í leyfi.
 - Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er leyfi lýkur skv. framansögðu.

- 4.9.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausis 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 stjórnendur Norðurorku hf.

5. KAFLI: Ferðir og gisting

5.1. Akstur til og frá vinnu.

- 5.1.1. Starfsmenn, sem vinna innan svæðis er afmarkast af leiðakerfi almenningsvagna skulu ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji/hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki.
- 5.1.2. Sé starfsmaður sendur til vinnu meira en 500 metrum frá ystu mörkum leiða almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.2. Ferðakostnaður.

- 5.2.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Norðurorku hf. 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.
- 5.2.2. Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.2.3. Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað Norðurorku hf. skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.
- 5.2.4. Norðurorka hf. getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3. Heimflutningur fjarri vinnustað.

- 5.3.1. Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:
- Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.
 - Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið a.

Semja má um aðra skipan heimflutnings. Ákvæði þessi um ókeypis heimflutning gilda því aðeins að ferðast sé í samráði við Norðurorku hf. Heimilt er að skipta heimferðum þannig að sem minnst truflun verði á framgangi vinnunnar. Ferðast skal í viðurkenndum farartækjum. Nú verður ekki af heimferð vegna ófærðar eða af ástæðum sem vinnuveitandi ber ekki sök á og má þá fresta heimferð til næstu helgar. Mæti starfsmaður ekki til heimferðar á fyrirfram ákveðnum stað og tíma skal hann sjálfur sjá sér fyrir heimferð.

5.4 Ólaunaðir frídagar á ferðum

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

6. KAFLI: Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

6.1 Laun í veikindum og slysatilvikum

6.1.1 Starfsmaður ávinnur sér rétt til daglauna í veikindum sem hér segir:

Fyrstu sex mán. í starfi: 2 vinnudagar fyrir hvern byrjaðan mánuð.
Eftir sex mánaða starf: 30 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
Eftir þriggja ára starf: 90 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
Eftir fimm ára starf: 120 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.

Með daglaunum er hér átt við mánaðarlaun skv. grein 2.1.1.

6.1.2 Yfirvinna í veikindum.

Í forföllum vegna veikinda skal greiða starfsmönnum full laun, þ.e. daglaun auk yfirvinnu og vaktaálags, í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Miða skal við meðaltal slíkra greiðslna síðustu 12 mánuði.

6.1.3 Óvinnufærni vegna veikinda

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.

6.2 Laun í slysatilvikum

6.2.1 Forfallist starfsmenn af völdum slyss á vinnustað eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmenn veikjast af atvinnusjúkdómum sbr. lög 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum, skulu þeir eiga rétt til daglauna og fullra launa (skv. skilgreiningu í 6.1.2) sem hér segir:

	Full laun	Daglaun
Fyrsta starfsárið	2 d. f. hv. unninn mánuð	3 mánuðir
Eftir 6 mánaða starf	1 mánuður	3 mánuðir
Eftir 3 ára starf	2 mánuður	4 mánuðir
Eftir 5 ára starf	3 mánuður	5 mánuðir

6.3 Læknisvottorð

6.3.1 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggi læknisvottorð.

6.3.2 Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal sínavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur Norðurorka hf. krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.4 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

6.4.1 Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuslysatryggingunni, gangi til launagreiðanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

6.5 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

- 6.5.1 Vinnuveitandi greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafn lengi og starfsmaður nýtur launa.

6.6 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 6.6.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Norðurorku 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.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag.

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

- 6.6.2. 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, samanber þó gr. 6.6.1.

6.7 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 95/2000.

Eftir eins árs starf teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

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

6.8 Atvinnuslysatryggingar

- 6.8.1 Skýlt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegu utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar. Viðkomandi vinnuveitandi ákveður hverju sinni hvort atvinnuslysatryggingar skuli keyptar eða vera á eigin ábyrgð hans.

- 6.8.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 2.079.069.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
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. 6.370.066.
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar/ samvistaraðila nema kr. 10.395.345.
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar/ samvistaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 2.079.069.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta.
Rétthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.8.4 **Bætur vegna varanlegrar örorku.**

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina 13.084.849 kr. Þó þannig að hvert örorkustig frá 26% til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 35.983.335 kr.

6.8.5 **Bætur vegna tímabundinnar örorku.**

Dagpeningar 29.445 kr. á viku, sem greiðist fjórum vikum frá því að slys átti sér stað þar til hinn slasaði verður vinnufær á ný, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast 3.926 kr. á viku fyrir hvert barn undir 18 ára aldri, sem hinn slasaði hefur á framfæri sínu.

6.8.6 **Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjategygingu.**

Slysatryggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategygingu.

6.9 **Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

- 6.9.1 Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2019, 468,0 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa.
- 6.9.2 Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá júlí 2019 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

6.10 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

- 6.10.1 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
- 6.10.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага þegar samkomulag þetta er gert.
- 6.10.3 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðslur vara skv. samningi.

6.11 Persónulegir munir

- 6.11.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá VM og eins fulltrúa frá Norðurorku hf. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. KAFLI: Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Um öryggismál.

- 7.1.1. Norðurorka hf. sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt, og að lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

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

7.2. Um vinnuföt.

- 7.2.1. Þar sem sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, vinnugalli eða slíkur fatnaður, skal hann lagður til að kostnaðarlausu.

Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og við störf, sem hefur óvenjulegt fataslit í för með sér (regnfatnaður, stígvél, vinnuvettlingar).

Fatnaður sem lagður er til af Norðurorku hf. er eign hans og skal vera skilmerkilega merktur.

Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað og er starfsmönnum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

7.3. Um verkfæri.

- 7.3.1. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Norðurorka hf. sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysaþættu.

7.4. Aðbúnaður á vinnustað.

- 7.4.1. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.

7.5. Hjúkrunargögn.

- 7.5.1. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera til staðar á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns.

8. KAFLI: Um ráðningu og uppsagnarfrest

8.1. Ráðningarsamningur.

- 8.1.1. Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE
- 8.1.2. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 90 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.
Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

8.2. Starfslok.

- 8.2.1. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld 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.

9. KAFLI: Um trúnaðarmenn

9.1. Kosning trúnaðarmanna.

- 9.1.1. Stjórn VM -Félags vélstjóra og málmæknimanna er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

9.2. Um störf trúnaðarmanna.

- 9.2.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum og/eða VM -Félagi vélstjóra og málmæknimanna vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 9.2.2. Trúnaðarmanni skal heimilt, í sambandi við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 9.2.3. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 9.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur Norðurorku hf., áður en leitað er til annarra aðila.

9.3. Vinnustaðafundir.

- 9.3.1. Trúnaðarmanni hjá hverjum vinnuveitanda skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við VM og stjórnendur Norðurorku hf. með 3ja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

9.4. Trúnaðarmannanámskeið.

- 9.4.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir, sem námskeiðin sækja, skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af aðilum vinnumarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann hjá hverjum vinnuveitanda á ári.

9.5. Réttarstaða trúnaðarmanna.

- 9.5.1. Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélag og vinnudeilur.

10. KAFLI: Um iðgjaldagreiðslur o.fl.

10.1. Lífeyrissjóðsiðgjöld.

- Um iðgjöld til lífeyrissjóða fer samkvæmt samningi SA og ASÍ frá 21. janúar 2016. Njóti starfsmaður herra mótframlags í lífeyrissjóð verður ekki breyting á því en um ráðstöfun iðgjalds fer að öðru leyti skv. samningi SA og ASÍ.
- 10.1.1. Vélstjórar / vélfræðingar sem heyra undir samning þennan og eru 16 ára eða eldri skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 8%. Vinnuveitandi annast skil gjaldanna mánaðarlega.
- Mótframlag launagreiðanda hækki og verði:
- Frá 1. júlí 2016: 8,5%
- Frá 1. júlí 2017: 10,0%
- Frá 1. júlí 2018: 11,5%

10.1.2. Viðbótarframlag í séreignarsjóð:

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

10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald.

- 10.2.1. Til orlofsheimilasjóðs VM greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

10.3. Styrktarsjóður.

- 10.3.1. Til styrktarsjóðs VM greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

10.4. Félagsgjöld.

- 10.4.1. Launagreiðandi tekur að sér innheimtu árgjalda eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga VM af ógreiddum en kræfum vinnulaunum félagsmanna og annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega. Viðkomandi félag leggi fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.
- Frá gildistöku samningsins greiðir Norðurorka hf. 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

11. KAFLI: Ýmis ákvæði

11.1 Um atkvæðagreiðslu

- 11.1.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu félagsmenn VM sem starfa skv. samningi þessum. Félagsmenn hlutaðeigandi félaga greiða sameiginlega atkvæði um samning þennan.

11.2. Námskeið.

- 11.2.1. Vélstjórum / vélfræðingum skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sæki slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi vélstjórum / vélfræðingum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.
- 11.2.2. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni Norðurorku hf. skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan ferða- og upphaldskostnað samkvæmt grein 5.2.

11.3 Um verkföll, vinnustöðvanir og verkbönn

- 11.3.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn og halda þau gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings eða ef hann rennur út án uppsagnar uns nýr kjarasamningur hefur verið gerður.
- 11.3.2. Komi til uppsagnar á samningnum eða hann rennur út skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur með síðari breytingum varðandi verkföll, vinnustöðvanir eða verkbönn. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig að VM mun veita tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla sem það telur nauðsynlegan til bráðabirgðaviðgerða svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum vinnuveitenda í allt að 20 daga.

11.4. 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. 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 frídögum 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.

12. KAFLI: Um gildistíma o.fl.

12.1. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá og með 1. júlí 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

12.2. Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. maí 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. maí sl. 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.

Reykjavík 11. júlí 2019

F.h. VM Félags vélstjóra og málmtæknumanna

F.h. Samtaka atvinnulífsins
v. Norðurorku hf.

Launatafla gildir frá 1.júlí 2019

Launaflokkur	1 þrep	2 þrep	3 þrep	4 þrep	5 þrep	6 þrep	7 þrep
153	346.999	356.899	367.096	377.599	388.417	399.559	411.036
154	351.421	361.454	371.787	382.431	393.394	404.686	416.316
155	355.902	366.069	376.541	387.328	398.437	409.880	421.667
156	360.443	370.747	381.359	392.290	403.549	415.145	427.089
157	365.046	375.487	386.242	397.319	408.728	420.480	432.585
158	369.709	380.291	391.189	402.415	413.978	425.887	438.153
159	374.436	385.159	396.204	407.580	419.297	431.366	443.797
160	379.225	390.092	401.285	412.813	424.688	436.918	449.516
161	384.079	395.092	406.434	418.117	430.151	442.545	455.312
162	388.998	400.158	411.653	423.492	435.687	448.248	461.185
163	393.977	405.280	416.922	428.913	441.264	453.985	467.088
164	399.020	410.468	422.258	434.403	446.912	459.796	473.067
165	404.154	415.768	427.731	440.053	452.745	465.817	479.282
166	409.341	421.112	433.235	445.722	458.584	471.831	485.476
167	414.599	426.527	438.813	451.467	464.501	477.926	491.754
168	419.927	432.014	444.465	457.289	470.498	484.102	498.116
169	425.326	437.576	450.193	463.189	476.574	490.362	504.562
170	430.797	443.211	455.998	469.168	482.733	496.826	511.096
171	436.342	448.923	461.880	475.227	488.974	503.133	517.717
172	441.962	454.710	467.763	481.367	495.298	509.647	524.426
173	447.656	460.576	473.883	487.589	501.707	516.248	531.136
174	453.427	466.520	480.005	493.895	508.202	522.938	538.116
175	459.275	472.543	486.127	500.286	514.784	529.718	545.099
176	465.201	478.647	492.497	506.762	521.455	536.588	552.176
177	471.207	484.834	498.866	513.325	528.214	543.551	559.347
178	477.290	491.103	505.326	519.975	535.065	550.607	566.615
179	483.462	497.455	511.869	526.715	542.007	557.757	573.980
180	489.712	503.894	518.500	533.545	549.042	565.003	581.443
181	496.047	510.418	525.220	540.467	556.171	572.346	589.007
182	502.466	517.030	532.030	547.482	563.396	579.788	596.672
183	508.971	523.730	538.932	554.590	570.718	587.329	604.439
184	515.563	530.520	545.926	561.794	578.138	594.972	612.311
185	522.244	537.402	553.014	569.094	585.657	602.716	620.288
186	529.014	544.375	560.196	576.492	593.277	610.565	628.372
187	535.875	551.442	567.475	583.989	600.999	618.519	636.564

**Samkomulag milli Norðurorku hf. og vélfræðinga
hjá Norðurorku VM sem ganga bakvaktir og taka laun samkvæmt
kjarasamningi Samtaks atvinnulífsins (SA) fyrir hönd Norðurorku (NO)
og Félags vélstjóra og máltæknimanna**

Um nokkurt skeið hefur markvisst verið unnið að því að koma á og bæta fjarvöktun á veitukerfum Norðurorku og Fallorku með það að markmiði að kerfin sendi út viðvörðun komi upp frávik eða bilanir. Viðkomandi bilanir birtast á skjákerfi kerfisstjórnar og í síma starfsmanna eða þess starfsmanns sem hverju sinni er á bakvakt. Þessar breytingar höfðu í för með sér að hægt var að fella niður reglubundnar eftirlitsferðir sem áður voru farnar um helgar.

Samningsaðilar eru sammála um að á meðan kerfið er í frekari þróun og aðlögun þá sinni bakvaktamaður auk hefðbundinnar bakvaktar þar sem útköllum er sinnt eftir þörfum s.s. vegna bilana, kvartanna viðskiptavina o.s.frv., almennu eftirliti með veitukerfum og raforkuframleiðslu Norðurorku og Fallorku með tölvutengingu við stjórnvaka.

Í fjarvöktuninni felst að farið er yfir veitukerfin einu sinni á sólarhring laugardaga, sunnudaga og aðra frídaga (svonefnda rauða daga) en tímasetning yfirferðar fer eftir ákvörðun yfirmanns hverju sinni. jafnframt munu starfsmenn á bakvakt kappkosta að nýta tölvutengingu við stjórnvaka og landupplýsingakerfi til að draga úr útköllum.

Fyrir ofangreinda fjarvöktun fær viðkomandi bakvaktarmaður greidda 45 mínútur fyrir hvern frídag á bakvakt (laugardag, sunnudag og aðra rauða daga).

Samkomulag þetta er til reynslu á gildistíma kjarasamnings aðila.

Akureyri 7. október 2011

Nóvember 2017. Breyting á bakvaktarsamkomulagi

Í stað 45 mínútna fyrir hvern frídag á bakvakt (laugardag, sunnudag og aðra rauða daga), greiðast 60 mínútur hvern dag á bakvakt. Breyting þessi gildir frá 1. júlí 2017.

Bókun um eingreiðslu með samningi 11. júlí 2019

Þann 1. ágúst 2019 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 150.000, starfsmönnum sem voru í starfi 1. júlí 2019. Greiðslan innifelur orlofslaun og er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall á tímabilinu frá 1. janúar til 30. júní 2019.

Bókun um fjareftirlit með samningi 18. desember 2015

Farið verður yfir fjareftirlitið með það að markmiði að kanna hvernig til hefur tekist með tilliti til vinnuálags og umfangs. Úttektinni skal lokið eigi síðar en 1. mars 2016 og verður hún unnin með aðkomu félagsins.

Bókun um texta kjarasamnings og launaröðun með samningi 18. desember 2015

Samningsaðilar eru sammála um að uppfæra texta samnings, launatöflur og endurskoða launaröðun með tilliti til þróunar á markaði. Þeirri vinnu skal lokið í síðasta lagi þann 1. apríl 2016.

Bókun með samningi 2011

Aðilar eru sammála um að tillögur um ný og breytt ákvæði kjarasamninga ásamt bókunum með kjarasamningi aðildarsambanda og félaga innan ASÍ við Samtök atvinnulífsins, sem undirritaður var þann 5. maí 2011, eigi við um þennan samning eftir því sem við á og þau stangist ekki á við eða rýri ákvæði þessa samningsins.

Bókun um slysatryggingar

Verði gerðar breytingar á ákvæðum almennra kjarasamninga um slysatryggingar geta aðilar óskað eftir endurskoðun slysatryggingarákvæða kjarasamnings þessa.

Bókun um bakvaktafrí

Með nýjum kjarasamningi VSFÍ og SA v. Norðurorku hf. dags. 3. ágúst 2005 falla brott ákvæði um bakvaktafrí. Samkomulag er um að þeir starfsmenn sem hafa notið bakvaktafrí haldi þeim og fer um ávinnslu skv. eldri reglum þar um.