

KJARASAMNINGUR
MILLI
ORKUBÚS VESTFJARÐA HF
OG
FÉLAGS OPINBERRA
STARFSMANNA
Á VESTFJÖRÐUM

Gildistími er frá 1. desember 2004 til 31. október 2008

1.	UM KAUP	4
	1.1. Föst mánaðarlaun	4
	Launatafla	5
	1.2. Launaprep og starfsaldur	6
	1.3. Tímavinnulaun	7
	1.4. Yfirvinnulaun	7
	1.5. Álagsgreiðslur	8
	1.6. Desemberuppbót	8
	1.7. Sérstök orlofsuppbót.....	8
	1.8. Lífeyrissjóður	9
2.	UM VINNUTÍMA	9
	2.1. Almenn	9
	2.2. Frídagar	9
	2.3. Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími	10
	2.4. Yfirvinna	10
	2.5. Lágmarkshvöld	11
	2.6. Öryggisvaktir O.V.....	13
	2.7. Vaktavinna.	14
3.	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	15
	3.1. Matar og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	15
	3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	16
	3.3. Vinna í matar- og kaffitímum	16
4.	UM ORLOF	16
	4.1. Lengd orlofs	16
	4.2. Orlofsfé.....	17
	4.3. Orlofsárið	17
	4.4. Sumarorlofstími	17
	4.5. Ákvörðun orlofs.....	17
	4.6. Veikindi í orlofi.....	18
	4.7. Frestun orlofs.....	18
	4.8. Áunninn orlofsréttur.....	18
5.	FERÐIR OG GISTING	18
	5.1. Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	18
	5.2. Dagpeningar innanlands.....	18
	5.3. Fargjöld erlendis	19
	5.4. Dagpeningar á ferðum erlendis	19
	5.5. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	19
	5.6. Heimflutningur fjarri vinnustað.....	19
	5.7. Fjarvistauppbót	20
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTHÆTTIR.....	20
	6.1. Réttur starfsmanna	20
	6.2. Um vinnustaði.....	21
	6.3. Lyf og sjúkragögn	21

6.4.	Öryggiseftirlit	21
6.5.	Slysaætta	21
6.6.	Læknisskoðun.....	21
7.	TRYGGINGAR	21
7.1.	Slysatryggingar	21
7.2.	Farangurstryggingar	23
7.3.	Persónulegir munir	23
7.4.	Slys á vinnustað	24
8.	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	24
8.1.	Verkfæri.....	24
8.2.	Einkennis- og hlífðarföt.....	24
9.	AFLEYSINGAR	24
9.1.	Staðgenglar	24
9.2.	Launað staðgengilsstarf.....	25
9.3.	Aðrir staðgenglar	25
10.	FRÆÐSLUMÁL	25
10.1.	Starfsþjálfun á vegum stofnunar.....	25
10.2.	Þjálfun og námskeið.....	25
10.3.	Launað námsleyfi	26
10.4.	Um starfsmenntunarsjóð.....	27
11.	UM RÉTTINDI OG SKYLDUR	27
11.1.	Um réttindi og skyldur starfsmanna orkubúsins.....	27
11.2.	Fæðingarorlof.....	29
12.	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR	29
12.1.	Launaseðill.....	29
12.2.	Félagsgjöld	29
12.3.	Orlofssjóður	30
12.4.	Starfsmenntunarsjóður	30
12.5.	Fjölskyldu og styrktarsjóður BSRB	30
13.	GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	30
14.	SKILGREININGAR Á STARFSHEITUM	31
14.1.	Línumenn.....	31
14.2.	Ófaglært starfsfólk.....	31
14.3.	Skrifstofufólk.....	31
14.4.	Sprengistjórar.....	31
14.3.	Raffræðingar	31
15.	SÉRÁKVÆÐI	31
15.1.	Veikindi barna.....	31
15.2.	Tæknifrjóvgun.....	32

15.3. Fráfall maka eða barns.....	32
16. SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND.....	32
16.1. Hlutverk	32
16.2. Um vinnu og afgreiðslu.....	32
17. REGLUR UM RÉTTINDI LAUSRÁÐINNA STARFSMANNA	33
18. RÆSTING	34
19. BÓKANIR.....	34
20. GILDISTÍMI	34

KJARASAMNINGUR.

Félag opinberra starfsmanna á Vestfjörðum og Orkubú Vestfjarða hf. gera með sér svofelldan kjarasamning fyrir tímabilið 1. desember 2004 til 31. október 2008.

1 UM KAUP.

1.1. Föst mánaðarlaun.

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

1. desember 2004	um	3,25 %.
1. desember 2004	hækka	allir starfsmenn um tvo launaflokka.
1. júlí 2005	hækka	allir starfsmenn um einn launaflokk.
1. janúar 2006	um	3 %.
1. janúar 2007	um	2,5 %.
1. janúar 2008	um	2,25%

1.1.2. Launatafla (gildir frá 1. desember 2004):

	1. þREP	2. þREP	3. þREP	4. þREP	5. þREP	6. þREP	7. þREP
Lfl.	Byrjunarl.	e. 6 mán	e. 1 ár.	e 3 ár.	e. 5 ár.	e. 7 ár.	e. 10 ár.
120	116.366	119.883	123.506	125.358	127.239	129.148	131.085
121	118.111	121.681	125.358	127.239	129.148	131.085	133.051
122	119.883	123.506	127.239	129.148	131.085	133.051	135.047
123	121.681	125.358	129.148	131.085	133.051	135.047	137.073
124	123.506	127.239	131.085	133.051	135.047	137.073	139.129
125	125.358	129.148	133.051	135.047	137.073	139.129	141.216
126	127.239	131.085	135.047	137.073	139.129	141.216	143.334
127	129.148	133.051	137.073	139.129	141.216	143.334	145.484
128	131.085	135.047	139.129	141.216	143.334	145.484	147.666
129	133.051	137.073	141.216	143.334	145.484	147.666	149.881
130	135.047	139.129	143.334	145.484	147.666	149.881	152.130
131	137.073	141.216	145.484	147.666	149.881	152.130	154.411
132	139.129	143.334	147.666	149.881	152.130	154.411	156.727
133	141.216	145.484	149.881	152.130	154.411	156.727	159.078
134	143.334	147.666	152.130	154.411	156.727	159.078	161.465
135	145.484	149.881	154.411	156.727	159.078	161.465	163.887
136	147.666	152.130	156.727	159.078	161.465	163.887	166.345
137	149.881	154.411	159.078	161.465	163.887	166.345	168.840
138	152.130	156.727	161.465	163.887	166.345	168.840	171.372
139	154.411	159.078	163.887	166.345	168.840	171.372	173.943
140	156.727	161.465	166.345	168.840	171.372	173.943	176.553
141	159.078	163.887	168.840	171.372	173.943	176.553	179.201
142	161.465	166.345	171.372	173.943	176.553	179.201	181.889
143	163.887	168.840	173.943	176.553	179.201	181.889	184.617
144	166.345	171.372	176.553	179.201	181.889	184.617	187.386
145	168.840	173.943	179.201	181.889	184.617	187.386	190.197
146	171.372	176.553	181.889	184.617	187.386	190.197	193.051
147	173.943	179.201	184.617	187.386	190.197	193.051	195.945
148	176.553	181.889	187.386	190.197	193.051	195.945	198.885
149	179.201	184.617	190.197	193.051	195.945	198.885	201.869
150	181.889	187.386	193.051	195.945	198.885	201.869	204.897
151	184.617	190.197	195.945	198.885	201.869	204.897	207.970
152	187.386	193.051	198.885	201.869	204.897	207.970	211.089
153	190.197	195.945	201.869	204.897	207.970	211.089	214.256
154	193.051	198.885	204.897	207.970	211.089	214.256	217.470
155	195.945	201.869	207.970	211.089	214.256	217.470	220.731
156	198.885	204.897	211.089	214.256	217.470	220.731	224.042
157	201.869	207.970	214.256	217.470	220.731	224.042	227.403
158	204.897	211.089	217.470	220.731	224.042	227.403	230.815
159	207.970	214.256	220.731	224.042	227.403	230.815	234.277
160	211.089	217.470	224.042	227.403	230.815	234.277	237.790
161	214.256	220.731	227.403	230.815	234.277	237.790	241.357
162	217.470	224.042	230.815	234.277	237.790	241.357	244.978

163	220.731	227.403	234.277	237.790	241.357	244.978	248.653
164	224.042	230.815	237.790	241.357	244.978	248.653	252.383
165	227.403	234.277	241.357	244.978	248.653	252.383	256.168

YFIRVINNA ER 1,0385% AF MÁNAÐARLAUNUM.

- 1.1.3. Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annara en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.
- 1.1.4. Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa, skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, nái samkomulagi um breytingu á samningum, skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

1.2. Launaprep og starfsaldur.

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

- | | |
|---------|-----------------------------|
| 1. prep | Byrjunarlaun. |
| 2. prep | Eftir 6 mánuða starfsaldur. |
| 3. prep | Eftir 1 árs starfsaldur. |
| 4. prep | Eftir 3 ára starfsaldur. |
| 5. prep | Eftir 5 ára starfsaldur. |
| 6. prep | Eftir 7 ára starfsaldur. |
| 7. prep | 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 og stærra brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt. Með starfsaldri er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi, í tvo mánuði eða lengur. Þó skal telja með starf sem nemur einum þriðja úr starfi, eða meir, enda hafi það starf verið aðalstarf viðkomandi og launað skv. launakerfi opinberra starfsmanna.
- 1.2.3. Eftir 2 ára starf hjá O.V. hækka laun starfsmanns um einn launaflokk og eftir 5 ára starf hjá O.V. hækka laun starfsmanns um annan launaflokk.
- 1.2.4. Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá ríki, sveitafélögum og stofnunum, sem styrktar eru af almannafé (t.d. heilbrigðis- og menntastofnanir) og tekið laun skv. launakerfi opinberra starfsmanna. Sé um starf í sömu starfsgrein að ræða, skal einnig telja til starfsaldurs, tíma sem unnin hefur verið hjá þessum aðilum, þó laun hafi ekki verið skv. launakerfi opinberra starfsmanna. Á sama hátt

skulu þau störf, sem innt eru af hendi erlendis, metin að fullu til starfsaldurs.

- 1.2.5. Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en því opinbera á þann hátt að við starfsaldur sé bætt starfstíma að fullu fyrstu 6 árin en að hálfu næstu 12.
- 1.2.6. Launabreytingar vegna viðurkenningar á starfsaldri hjá öðrum en Orkubúinu skulu reiknast allt að sex mánuði aftur í tímann. Þó þannig að berist fullnægjandi gögn á tímabilinu frá 1. janúar - 1. júlí skal breyting taka gildi frá 1. janúar, ef tilefni er til, annars frá 1. júlí berist gögn á tímabilinu frá 1. júlí til 31. desember.
- 1.2.7. Almennt ákvæði varðandi þá, sem fá röðun vegna ákveðinnar starfsmenntunar, skal vera, að starfsaldur sé metinn vegna starfa unnum í greininni eftir próf.
Dæmi: Iðnaðarmaður frá sveinsprófi.
- 1.2.8. Launagreiðandi greiði 0,10% gjald af heildarlaunum í sjóð er styrki starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem eru í F.O.S.Vest., í kynnisferðir til orkuveitna og/eða á sýningar erlendis tengdar orkumálum. Stefnt skal að því að annað hvert ár verði styrktir tveir starfsmenn til slíkra ferða. Sjóði þessum skal sett 4 manna stjórn, tveir frá O.V. og tveir frá starfsmönnum, er annast úthlutun úr sjóðnum eftir umsóknum.

1.3. Tímavinnulaun.

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

1.4. Yfirvinnulaun.

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

- 1.4.2. Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum (sbr. 2.2.3.), greiðist með tímakaupi, sem nemur 2,077% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, 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. þrep, samkvæmt launatöflu þessa samnings. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár. 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 samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót.

- 1.6.3. Persónuuppbót skv. 1.6.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubrests minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis Orkubúsins. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. 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 launaflokk 135.1. þrep, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

1.8. Lífeyrissjóður.

- 1.8.1 Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag OV á móti 4% framlagi starfsmanns í almenna lífeyrissjóði í 7%. Frá 1. janúar 2007 í 8%.

- 1.8.2. Séreignarsjóðir.

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

2 UM VINNUTÍMA.

2.1. Almenn.

- 2.1.1. Vinnuvika starfsmanna skal vera 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. Almennir frídagar eru:
Laugardagar og sunnudagar

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

- 2.2.3. Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. Hvítasunnudagur.
 5. 17. júní.
 6. 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. 08:00. til 17:00 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 vinnuskildu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.4.2. Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.2.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.4. nema vinnan falli undir ákvæði 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 skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.4.5 og 2.4.6.
- 2.4.5. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.4.6. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.4.7. Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.

- 2.4.8. Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.4.9. Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.4.10. Samningsaðilar eru samála um að vinna falli niður aðfararnætur frí og helgidaga, þar með taldir laugardagar og sunnudagar.

2.5. Lágmarkshvöld.

- 2.5.1. Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólahring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Jafnframt vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember um skipulag vinnutíma.

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

2.5.2. Frávik og frítökuréttur.

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

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

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

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

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal

ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.5.3. **Hvíld undir 8 klst.**

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds, eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða 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 vinnusólahringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.5.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

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

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

2.5.4. **Útköll.**

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

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

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

2.5.5. **Vikulegur frídagur.**

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

2.5.6. **Frestun á vikulegum frídegi.**

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

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugadag og sunnudag). Í 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 O.V.

2.6.1. Vaktirnar eru settar til að tryggja svo sem kostur er orkuafhendingu og aðra þjónustu O.V. og skulu vera tvennskonar þ.e. strax-vakt og bið-vakt. Gera skal skriflegan samning við starfsmenn þar sem vaktin er skilgreind nánar.

2.6.2. Strax-vakt.

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

2.6.3. Bið-vakt.

Starfsmaður er ekki á vinnustað og skal ekki mæta til vinnu nema strax-vaktar maður eða næsti yfirmaður óski þess. Hann skal mæta á vinnustað /starfsstöð eigi síðar en klukkustund eftir að í hann næst. Hann skal boðaður til starfa með farsíma með óskráðu númeri sem fyrirtækið leggur honum í té.

2.6.4. Greiðslur.

Fyrir öryggisvakt skal greiða ákveðið hlutfall af dagvinnukaupi skv. lið 1.5. í kjarasamningi nánar tiltekið: Strax-vakt. 33,33% fyrir tímabilið frá kl 17:00 til 24:00 mánudaga til og með föstudags. 45% frá kl. 00:00 til 08:00 svo og alla frí- og hátíðardaga. 90% á stórhátíðardögum. Biðvakt. 25% fyrir allar vaktir, nema 50% á stórhátíðardögum.

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 straxvaktarálagi.
- 2.6.7. **Frí.**
Starfsmaður á rétt á frí 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 við starfsmenn 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 2.7.5. eru heimilar skv. 2.1.2.
- 2.7.6. Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma, skal sá tími vera 30 mín..
- 2.7.7. Þeir, sem vinna vaktavinnu, 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 frídagana 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, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

- 2.7.9. Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu geta í stað greiðslna skv.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 helming árs og 1/3 hluti á síðari helming árs. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launuð með vaktaálagi sé þessi kostur valinn. Gildir um vaktavinnu 1 og 2.
- 2.7.10. Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu miðað við ársstarf fá 12 samfellda frídaga á orlofstímabilinu og greiðslu sem svarar 6 daga dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns, enda fái 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. Aðilar eru sammála um að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.7.8., eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði samkvæmt varðskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.4.1. fyrir vinnu á frídögum skv. 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.
- (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 vinnuskilda, skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.7.13. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. 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 mínútur 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 60 mín. 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 3.1.2., lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt 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 skv. 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, einn kaffitími í 15 mínútur. Þeir sem eigi ganga vaktir skulu eiga 20 mínútna kaffitíma eftir að dagvinnu lýkur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3. Vinna í matar- og kaffitímum.

- 3.3.1. Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnu og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

4 UM ORLOF.

4.1. Lengd orlofs.

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 192 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 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 8 ára starfsaldri eða nær 40 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 12 ára starfsaldur eða 45 ára aldur fær hann að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur fær hann 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. Orlofsfé.

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

4.3. Orlofsárið.

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

4.4. Sumarorlofstími.

- 4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2. Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3. Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/3. Sama gildir um sumarleyfi sem tekin eru fyrir sumarorlofstímabil, samkv. beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs.

- 4.5.1. Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

4.6. Veikindi í orlofi.

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

4.7. Frestun orlofs.

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

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

4.8. Áunninn orlofsréttur.

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

5 FERÐIR OG GISTING.

5.1. Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.

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

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

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

5.2. Dagpeningar innanlands.

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

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

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

5.3. Fargjöld erlendis.

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

5.4. Dagpeningar á ferðalögum erlendis.

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

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

5.5. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.6. Heimflutningur fjarri vinnustað.

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

- a) Daglega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 60 km. og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- b) Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er innan við 150 km.
- c) Hálfsmánaðarlega, ef vegalengd frá dvalarstað til fasts vinnustaðar eftir aðalleið er 151 km. eða meiri.
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 km-gjaldi.

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

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

5.6.6.1. Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal Orkubúið 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. Flutningslína 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, þó er ekki 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 O.V. vegna tímabundinna vinnu fjarri heimili. Þannig að eftir fjarveru í 2 nætur skal greiða, sem svarar 1.0385% af mánaðarlaunum fyrir hverja nótt þar umfram.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.

6.1. Réttur starfsmanna.

6.1.1. Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem eru félagar í F.O.S. Vest., skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2. Um vinnustaði.

6.2.1. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3. Lyf og sjúkragögn.

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

6.4. Öryggiseftirlit.

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

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

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 vottorðið greiddan.

7 TRYGGINGAR.

7.1. Slysatryggingar.

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

7.1.2. **Dánarbætur verða:**

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 722.819,00.
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. 4.509.478,00.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.196.228,00. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 757.249,00. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18 - 25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 11.015.470,00. Þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur skulu greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

7.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júní og hækki þá sem nemur breytingum á neysluverðsvísitölu. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 235,6 stig 1. nóvember. 2004.

- 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. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður, þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna, nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að þrátt fyrir að starfsmanna sé ekki getið í töflu OVÖS um aðgengi að ákveðnum virkjum, verði vera þeirra þar ekki flokkuð sem gáleysi, séu þeir þar að ósk yfirmanns sem hefur aðgengisheimild.
- 7.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta, samkvæmt þessari tryggingu, þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er Orkubúi 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. Trygging farangurs skal vera samkvæmt reglum nr. 281/1988 um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins.
- 7.2.2. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal Orkubúið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu Orkubúið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.

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

7.3. Persónulegir munir.

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

7.4. Slys á vinnustað.

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

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT.

8.1. Verkfæri.

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

8.2. Einkennis- og hlífðarföt.

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

8.2.2. Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.2. skal látinn í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu Orkubúsins. Starfsmenn skulu fara vel og samvirkusamlega 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 O.V. sem vinna að vélaviðgerðum skulu eiga rétt á að fá hlífðarsamfesting og vinnuvettlinga. Starfsmaður gæti þess að fara vel með hlífðarfatnað sinn og skal nýr fatnaður eingöngu afhentur eftir umsögn viðkomandi yfirmanns. Allir starfsmenn Orkubús Vestfjarða eiga rétt á mittisúlpu, merкта O.V., sem endurnýja má eftir 3ja ára notkun, ef þurfa þykir að mati viðkomandi yfirmanns. Þegar

starfsmenn fá nýjann fatnað skal þeim gamla skilað til förgunar. Er starfsmaður lætur af starfi skal hann skila öllum fatnaði merktum O.V..

9 AFLEYSINGAR.

9.1. Staðgenglar.

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

9.2. Launað staðgengilsstarf.

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

9.3. Aðrir staðgenglar.

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

10 FRÆÐSLUMÁL.

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

10.2. Þjálfun og námskeið.

10.2.1. Starfsþjálfunarnámskeið og kynnisferðir.

Til að viðhalda og þróa þekkingu og hæfni starfsmanna á störfum sínum ber Orkubúinu að halda starfsþjálfunarnámskeið og gefa starfsmönnum kost á kynnisferðum eftir því sem við verður komið. Fulltrúar Orkubúsins og stéttarfélagins stuðla sameiginlega að mótun, vali og framkvæmd starfsþjálfunarnámskeiða. Námskeiðin skulu sérstaklega sniðin að þeim störfum hjá Orkubúinu sem fjallað er um hverju sinni og vera þannig uppbyggð að þau þjálfu og auki hæfni

starfsmanna við lausn þeirra verkefna sem starfi þeirra tilheyra. Leitast skal við að halda námskeið sem fjalla um sem flest störf innan Orkubúsins. Námskeiðin og kynnisferðirnar skulu kostuð af Orkubúinu með mögulegri þátttöku starfsmenntunarsjóða. Starfsmönnum er skylt að sækja námskeiðin óski yfirmaður þess enda skulu þau haldin á venjubundnum vinnutíma starfsmanns ef kostur er en annars skal greidd yfirvinna vegna þátttöku í þeim. Námskeiðin og kynnisferðirnar veita ekki rétt til launahækkana. Til starfsþjálfunarnámskeiða teljast m.a. þau námskeið sem nauðsynlegt er að starfsmenn sækji svo þeir uppfylli þær kröfur sem starfinu fylgja. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

10.2.2. Starfsmaður sem sækir viðurkennt námskeið 20 klst. eða lengra skal fá það metið til starfsaldurshækkunar, þannig að 20 stunda námskeið gefi þriggja mánaða starfsaldurshækkun og lengra námskeið hlutfallslega sömu hækkun. Námskeið sem sótt eru á vegum vinnuveitenda á fullum launum veita ekki 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 skv. þessari grein skal að jafnaði viðurkennt af starfskjaranefnd áður en það er hafið komi það til álita til launahækkunar enda hafi það verið sótt utan vinnutíma starfs-manns. Launaflokkshækkunar fyrir námskeið sem sótt hafa verið fyrir 22. maí 2001, hafa verið felldar inn í grunnlaun.

10.2.4.1. **Framhaldsnám.**

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

10.2.5. **Skyndihjálp**

Námskeið í skyndihjálp skal haldið árlega fyrir starfsmenn á kostnað Orkubúsins

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

10.3. **Launað námsleyfi.**

- 10.3.1. Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur hjá Orkubúi Vestfjarða samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla eða sérskóla, er veitir starfsréttindi á verksviði starfsmanns. Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá Orkubúinu. Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í 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 kostnað. Laun í námsleyfi miðast við föst laun og meðaltals starfshlutfall þann tíma sem rétturinn ávannst, hafi starfsmaður eigi verið í fullu starfi allan tímann.
- 10.3.2. Umsóknir um námsleyfi skulu berast til starfskjaranefnda sem meta hvort umsókn fellur undir reglur þessar. Afrit umsóknar skal sent Orkubússtjóra.
- 10.3.3. Ákvörðun um námsleyfi skv. 10.3.1. verður einungis tekin af stjórn O.V. að fenginni umsögn starfskjaranefndar. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá Orkubúinu að námi loknu.

10.4 UM STARFSMENNTUNARSJÓÐ

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

Markmið sjóðsins eru:

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

11 UM RÉTTINDI OG SKYLDUR.

- 11.1.** Um starfsmenn O.V. gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn, sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:
“Nú er staða lögð niður og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu O.V. skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annari sambærilegri stöðu á vegum O.V., innan þess sveitafélags er viðkomandi á lögheimili í Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.
Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annara atvika, sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu O.V., er losna kann, ef hann sækir um það.
Starfsaldur hans áður og eftir skal saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.
Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkis eða sveitafélaga, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau, er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.”
- 11.1.2. Allar lausar stöður hjá O.V. skulu auglýstar innan fyrirtækisins áður en þeim verður ráðstafað.
- 11.1.3. Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. Samning aðila um ráðningarsamning og tilskipun 91/533/EBE
- 11.1.4. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6
- 11.1.5. Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans er til uppsagnarfrests skv. samningi þessum
- 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 nemur fimmtungi af lögætum vikulegum vinnutíma.
- 11.1.7. Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns. Ef talið er að fyrir 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. mgr.
- 11.1.10. Þegar metinn er veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Orkubúi Vestfjarða einnig telja þjónustualdur hjá sveitafélögum og stofnunun þeirra, ríkinu og sjálfseignarstofnunun, 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 s.kv. 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. Stéttarfélagið á rétt á því að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem

gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám Stéttarfélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

12.3. Orlofssjóður.

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

12.4. Starfsmenntunarsjóður.

12.4.1. Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð, s.br. gr. 10.4. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félagsmanna stéttarfélagsins.

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

12.5. Fjölskyldu og styrktarsjóður BSRB

Launagreiðandi greiði til Fjölskyldu og styrktarsjóðs BSRB samkvæmt reglum sjóðsins. Iðgjaldið 0,55% af öllum launum, skal greitt mánaðarlega eftirá skv.útreikningi launagreiðanda.

13 GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA SKAL VERA SEM HÉR SEGIR: + 1 lfl. 1/7/2005

Lfl.	Starfsheiti
124	Línumaður 1, Ófaglærður starfsmaður 1, Skrifstofustarf 1.
128	Línumaður 2, Ófaglærður starfsmaður 2, Umsjónarmaður sveitum, Mælaaflestur.
132	Línumaður 3, Ófaglærður starfsmaður 3, Vélagæsla, Skrifstofustarf 2.
136	Rafvirki, Vélstjóri, Rafveituvirki, Bókari, Ófaglærður aðst. Flokkstjóri.
140	Sérhæfð skrifstofustörf, Aðst.flokkstjóri m.sveinspróf.
142	Ófaglærður flokkstjóri, Innheimtufulltrúi, Launafulltrúi, Tækniteiknari, Gjaldkeri.
144	Fulltrúi útgáfu orkureikninga.

146	Flokkstjóri með sveinspróf. Vélstjóri Mjólká.
149	Verkstjóri 2.
151	Verkstjóri 1, Rafvirki eftirlitsdeild, Innkaupastjóri.
152	Aðalbókari.
154	Stöðvarstjóri Mjólká, Svæðisstjóri, Rafvirki með tölvuumsjón.

14 Skilgreiningar á starfsheitum.

14.1 Línumenn.

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

14.2 Ófaglært starfsfólk.

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

14.3 Skrifstofustörf.

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

14.4 Sprengistjórar

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

14.5 Raffræðingar.

Starf þar sem krafist er raffræðings er uppfyllir kröfur um B löggildingu skal raðast einum launaflokki ofar en viðkomandi starf er grunnraðað.

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

15 Sérákvæði

15.1 Veikindi barna.

Foreldri er heimilt að vera fjarverandi frá vinnu vegna veikinda barns síns, yngra en 13 ára, allt að 10 daga á ári án skerðingar á föstum mánaðarlaunum.

15.2 Tæknifrjógungun

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

15.3 Fráfall maka eða barns.

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

16 Samkomulag um starfskjaranefnd.

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

16.1 Hlutverk starfskjaranefndar er:

- a) Að jafna ágreining um vinnutíma einstakra starfsmanna
- b) Að leita sátta í málum, sem rísa kunna milli samningsaðila út af meintum brotum á gildandi kjarasamningum og ágreining um skilning og túlkun á gildandi kjarasamningum.
- 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 samfell 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 veikindadaga hans verða eigi fleiri á hverjum 12 mánuðum en að neðan greinir.

Á 1. mánuði í starfi, fullra launa í 5 daga.

Á 2. mánuði í starfi, fullra launa í 10 daga.

Á 3. mánuði í starfi, fullra launa í 15 daga.

Eftir 3 mánuði í starfi, fullra launa í 30 daga.

Eftir 6 mánuði í starfi, fullra launa í 45 daga.

Auk þess dagvinnulauna í 3 mánuði, ef um er að ræða óvinnufærni vegna vinnuslys eða atvinnusjúkdóms. 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 yfirvinnu-stunda skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða.

Mánaðarfjöldi í starfi miðast hér við störf lausráðins starfsmanns sbr. skilgreiningu í lið 11.1.10. að því tilskyldu, að ráðning hafi ekki rofnað í 3 ár eða lengur.

17.1.4 Um veikindarétt annara lausráðinna starfsmanna, skal fara eftir því sem við getur átt ákvæði reglugerðar nr. 411/1989, um veikindaforföll starfs-manna ríkisins, þó með þeirri takmörkun, að réttur til launa í forföllum 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 skal fara eftir 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.

18 RÆSTING.

- 18.1. Ræsting hjá O.V. skal vera samkvæmt uppmælingu pr. fermeter á mánuði þannig:
- | | | | |
|----|--------------------------|-----|--------|
| a) | Gólfæsting | kr. | 198,03 |
| b) | Stiga og salernisræsting | kr. | 223,28 |
- 18.2. Öll umfram ræsting eða þrif skal greidd með tímakaupi, sem fundið er út samkvæmt lið 1.4.1 og 1.5.1.
- 18.3. Í ræstingu felst að halda hreinum gólfleti, gólflistum, borðum, stólum, gluggakistum, hreinlætistækjum og losa ruslafötur, hreinsa öskubakka, þurka af símtólum og þurka kringum hurðarhúna svo og afþurkun af skápum og hillum í augnhæð. Til verksins skal ræstingafólk fá þau tæki er til þarf og eðlilegt má telja.
- 18.4. Ræstingafólk má ekki hreyfa við pappírurum eða öðru á skrifborðum eða hillum, en ber að þurrka af í kring, sé þess kostur. Ræstingafólk skal ekki þurrka af eða hreinsa skrifstofuáhöld, svo sem tölvur eða tölvuskjái, reiknivélar eða lík áhöld.

19 BÓKANIR

20 GILDISTÍMI.

20.1. Gildistími.

- 20.1.1. Samningur þessi gildir frá 1. desember 2004 til 31. október 2008, og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Ísafirði. 4. apríl 2005

F.h. Orkubús Vestfjarða hf.
með fyrirvara um samþykki
stjórnar.

F.h. Félags opinberra.
starfsmanna á Vestfjörðum
með fyrirvara um samþykki
starfsmanna OrkubúsVestfjarða hf
sem eru félagar í F.O.S. VEST.

