

# KJARASAMNINGUR

f.h. Orkubús Vestfjarða ohf.

og

Félags opinberra starfsmanna  
Vestfjörðum

Gildistími 1. desember 2018 til 31. janúar 2023

## Efnisyfirlit

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | UM KAUP.....                                  | 5  |
| 1.1 | Föst mánaðarlaun .....                        | 5  |
| 1.2 | Launaþrep og starfsaldur .....                | 10 |
| 1.3 | Tímavinnulaun. ....                           | 11 |
| 1.4 | Yfirvinnulaun. ....                           | 11 |
| 1.5 | Álagsgreiðslur. ....                          | 11 |
| 1.6 | Desemberuppbót.....                           | 12 |
| 1.7 | Sérstök orlofsuppbót. ....                    | 12 |
| 1.8 | Lífeyrissjóður .....                          | 12 |
| 2   | UM VINNUTÍMA. ....                            | 12 |
| 2.1 | Almennt.....                                  | 12 |
| 2.2 | Frídagar. ....                                | 13 |
| 2.3 | Dagvinna. ....                                | 13 |
| 2.4 | Yfirvinna. ....                               | 13 |
| 2.5 | Lágmarkshvöld.....                            | 14 |
| 2.6 | Öryggisvaktir O.V.....                        | 16 |
| 3   | UM MATAR-OG KAFFITÍMA. ....                   | 17 |
| 3.1 | Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....  | 17 |
| 3.2 | Matar og kaffitímar í yfirvinnu .....         | 17 |
| 3.3 | Vinna í matar- og kaffitímum.....             | 18 |
| 4   | UM ORLOF. ....                                | 18 |
| 4.1 | Lengd orlofs. ....                            | 18 |
| 4.2 | Orlofsfé.....                                 | 18 |
| 4.3 | Orlofsárið. ....                              | 18 |
| 4.4 | Sumarorlofstími.....                          | 18 |
| 4.5 | Ákvörðun orlofs. ....                         | 19 |
| 4.6 | Veikindi í orlofi.....                        | 19 |
| 4.7 | Frestun orlofs.....                           | 19 |
| 4.8 | Áunninn orlofsréttur.....                     | 19 |
| 5   | FERÐIR OG GISTING. ....                       | 19 |
| 5.1 | Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi..... | 19 |
| 5.2 | Dagpeningar innanlands.....                   | 20 |
| 5.3 | Fargjöld erlendis.....                        | 20 |
| 5.4 | Dagpeningar á ferðalögum erlendis. ....       | 20 |
| 5.5 | Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. ....        | 21 |
| 5.6 | Heimflutningur fjarri vinnustað. ....         | 21 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 5.7  | Fjarvistaruppbót .....                              | 21 |
| 6    | AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR .....                   | 21 |
| 6.1  | Réttur starfsmanna.....                             | 21 |
| 6.2  | Um vinnustaði. ....                                 | 21 |
| 6.3  | Lyf og sjúkragögn. ....                             | 22 |
| 6.4  | Öryggiseftirlit. ....                               | 22 |
| 6.5  | Slysaætta.....                                      | 22 |
| 6.6  | Læknisskoðun.....                                   | 22 |
| 7    | TRYGGINGAR. ....                                    | 22 |
| 7.1  | Slysatryggingar.....                                | 22 |
| 7.2  | Farangurstrygging. ....                             | 24 |
| 7.3  | Persónulegir munir. ....                            | 24 |
| 7.4  | Slys á vinnustað.....                               | 24 |
| 8    | VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....                           | 24 |
| 8.1  | Verkfæri. ....                                      | 24 |
| 8.2  | Einkennis- og hlífðarföt. ....                      | 24 |
| 9    | AFLEYSINGAR. ....                                   | 25 |
| 9.1  | Staðgenglar.....                                    | 25 |
| 9.2  | Launað staðgengilsstarf.....                        | 25 |
| 9.3  | Aðrir staðgenglar.....                              | 25 |
| 10   | FRÆDSLUMÁL.....                                     | 25 |
| 10.1 | Starfsþjálfun á vegum Orkubúsins. ....              | 25 |
| 10.2 | Þjálfun og námskeið. ....                           | 26 |
| 10.3 | Launað námsleyfi. ....                              | 27 |
| 10.4 | UM STARFSMENNTUNARSJÓÐ.....                         | 27 |
| 11   | UM RÉTTINDI OG SKYLDUR. ....                        | 28 |
| 11.1 | Áunnin réttindi .....                               | 28 |
| 11.2 | Fæðingarorlof.....                                  | 29 |
| 12   | LAUNASEÐILL FÉLAGSGJÖLD OG IDGJALDAG REIÐSLUR. .... | 30 |
| 12.1 | Launaseðill. ....                                   | 30 |
| 12.2 | Félagsgjöld. ....                                   | 30 |
| 12.3 | Orlofssjóður.....                                   | 30 |
| 12.4 | Starfsmenntunarsjóður. ....                         | 30 |
| 12.5 | Fjölskyldu og styrktarsjóður BSRB. ....             | 30 |
| 12.6 | Endurhæfingarsjóður.....                            | 30 |
| 13   | GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA ( SJÁ. VIÐAUKA 1). ....    | 31 |
| 14   | SKILGREININGAR Á STARFSHEITUM.....                  | 31 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 14.1 | Línumenn.....                                   | 31 |
| 14.2 | Ófaglært starfsfólk.....                        | 31 |
| 14.3 | Skrifstofustörf.....                            | 31 |
| 14.4 | Sprengistjórar.....                             | 31 |
| 14.5 | Raffræðingar.....                               | 31 |
| 15   | SÉRÁKVÆÐI.....                                  | 31 |
| 15.1 | Veikindi barna.....                             | 31 |
| 15.2 | Tækniþjófgun.....                               | 31 |
| 15.3 | Fráfall maka eða barns.....                     | 32 |
| 16   | SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND.....             | 32 |
| 16.1 | Hlutverk starfskjaranefndar.....                | 32 |
| 16.2 | Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd.....           | 32 |
| 17   | REGLUR UM RÉTTINDI LAUSRÁÐINNA STARFSMANNA..... | 33 |
| 17.1 | Laun í veikindum.....                           | 33 |
| 18   | RÆSTING.....                                    | 33 |
| 18.1 | Uppmæling og tímakaup.....                      | 33 |
| 18.2 | Verklag.....                                    | 34 |
| 19   | Bókanir.....                                    | 34 |
| 19.1 | Stytting vinnuvikunnar.....                     | 34 |
| 19.2 | Starfsmannasamtöl.....                          | 34 |
| 20   | GILDISTÍMI.....                                 | 34 |
| 21   | SAMNINGSFORSENDUR.....                          | 34 |

# KJARASAMNINGUR.

Félag opinberra starfsmanna á Vestfjörðum og Orkubú Vestfjarða ohf. gera með sér svofelldan kjarasamning fyrir tímabilið 1. des. 2018 til 31. janúar 2023.

## 1 UM KAUP.

### 1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera samkvæmt meðfylgjandi launatöflu frá og með gildistíma sammings 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:

|                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| <b>1. desember 2018</b> | <b>17.000 kr.</b> |
| <b>1. janúar 2020</b>   | <b>24.000 kr.</b> |
| <b>1. janúar 2021</b>   | <b>24.000 kr.</b> |
| <b>1 janúar 2022</b>    | <b>25.000 kr.</b> |

### 1.1.2 Launatöflur sammingsins

Launatöflurnar eru á næstu fjórum blaðsíðum:

Launatafla sem gildir frá 1. desember 2018  
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2020,  
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021 og  
Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

## Launatafla frá 1. desember 2018

|       | 1. Þrep   | 2. Þrep  | 3. Þrep | 4. Þrep | 5. Þrep | 6. Þrep | 7. Þrep  |
|-------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|----------|
| l.fl. | Byrjunarl | e. 6 mán | e. 1 ár | e. 3 ár | e. 5 ár | e. 7 ár | e. 10 ár |
| 131   | 294.262   | 301.366  | 308.684 | 313.709 | 317.553 | 321.456 | 325.415  |
| 132   | 301.366   | 308.684  | 316.222 | 321.397 | 325.357 | 329.376 | 333.455  |
| 133   | 308.684   | 316.222  | 323.985 | 329.317 | 333.394 | 337.534 | 341.735  |
| 134   | 316.222   | 323.985  | 331.981 | 337.473 | 341.673 | 345.937 | 350.264  |
| 135   | 323.985   | 331.981  | 340.218 | 345.874 | 350.201 | 354.591 | 359.050  |
| 136   | 331.981   | 340.218  | 348.701 | 354.526 | 358.983 | 363.506 | 368.097  |
| 137   | 340.218   | 348.701  | 357.440 | 363.440 | 368.030 | 372.689 | 377.418  |
| 138   | 348.701   | 357.440  | 366.440 | 372.619 | 377.011 | 381.805 | 386.671  |
| 139   | 357.440   | 366.440  | 375.710 | 381.734 | 386.599 | 391.537 | 395.841  |
| 140   | 366.440   | 375.710  | 384.914 | 391.465 | 396.475 | 400.843 | 405.996  |
| 141   | 375.710   | 384.914  | 394.740 | 400.769 | 405.921 | 410.911 | 416.363  |
| 142   | 384.914   | 394.740  | 404.135 | 410.832 | 416.281 | 421.814 | 427.428  |
| 143   | 394.740   | 404.135  | 414.394 | 421.732 | 427.345 | 433.042 | 438.825  |
| 144   | 404.135   | 414.394  | 425.401 | 432.958 | 438.740 | 444.207 | 450.158  |
| 145   | 414.394   | 425.401  | 436.737 | 444.121 | 450.070 | 455.697 | 461.821  |
| 146   | 425.401   | 436.737  | 448.009 | 456.020 | 461.730 | 467.521 | 473.823  |
| 147   | 436.737   | 448.009  | 459.610 | 467.853 | 473.729 | 479.689 | 486.173  |
| 148   | 448.009   | 459.610  | 471.547 | 479.595 | 486.078 | 492.211 | 498.883  |
| 149   | 459.610   | 471.547  | 483.832 | 492.114 | 498.785 | 505.096 | 511.962  |
| 150   | 471.547   | 483.832  | 496.473 | 504.996 | 511.860 | 518.355 | 525.422  |
| 151   | 483.393   | 496.473  | 509.483 | 518.252 | 525.317 | 532.002 | 539.272  |
| 152   | 496.473   | 509.483  | 522.871 | 531.895 | 539.164 | 546.543 | 553.525  |
| 153   | 509.483   | 522.871  | 536.646 | 546.433 | 553.414 | 561.006 | 568.192  |
| 154   | 522.871   | 536.646  | 550.822 | 560.894 | 568.077 | 575.362 | 583.285  |
| 155   | 536.646   | 550.822  | 565.412 | 575.247 | 583.167 | 590.663 | 598.265  |
| 156   | 550.822   | 565.412  | 580.424 | 590.545 | 598.145 | 606.409 | 614.232  |
| 157   | 565.412   | 580.424  | 595.871 | 606.287 | 614.108 | 622.613 | 631.245  |
| 158   | 580.424   | 595.871  | 611.205 | 622.487 | 631.117 | 639.287 | 647.570  |
| 159   | 595.871   | 611.205  | 628.128 | 639.156 | 647.439 | 655.836 | 664.968  |
| 160   | 611.205   | 628.128  | 644.365 | 655.704 | 664.834 | 673.475 | 682.238  |

Yfirvinna er 1,0385% af mánaðarlaunum

## Launatafla frá 1. janúar 2020

|       | 1. þrep            | 2. þrep | 3. þrep | 4. þrep | 5. þrep | 6. þrep  | 7. þrep |
|-------|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| l.fl. | Byrjunarl e. 6 mán | e. 1 ár | e. 3 ár | e. 5 ár | e. 7 ár | e. 10 ár |         |
| 131   | 318.262            | 325.366 | 332.684 | 337.709 | 341.553 | 345.456  | 349.415 |
| 132   | 325.366            | 332.684 | 340.222 | 345.397 | 349.357 | 353.376  | 357.455 |
| 133   | 332.684            | 340.222 | 347.985 | 353.317 | 357.394 | 361.534  | 365.735 |
| 134   | 340.222            | 347.985 | 355.981 | 361.473 | 365.673 | 369.937  | 374.264 |
| 135   | 347.985            | 355.981 | 364.218 | 369.874 | 374.201 | 378.591  | 383.050 |
| 136   | 355.981            | 364.218 | 372.701 | 378.526 | 382.983 | 387.506  | 392.097 |
| 137   | 364.218            | 372.701 | 381.440 | 387.440 | 392.030 | 396.689  | 401.418 |
| 138   | 372.701            | 381.440 | 390.440 | 396.619 | 401.011 | 405.805  | 410.671 |
| 139   | 381.440            | 390.440 | 399.710 | 405.734 | 410.599 | 415.537  | 419.841 |
| 140   | 390.440            | 399.710 | 408.914 | 415.465 | 420.475 | 424.843  | 429.996 |
| 141   | 399.710            | 408.914 | 418.740 | 424.769 | 429.921 | 434.911  | 440.363 |
| 142   | 408.914            | 418.740 | 428.135 | 434.832 | 440.281 | 445.814  | 451.428 |
| 143   | 418.740            | 428.135 | 438.394 | 445.732 | 451.345 | 457.042  | 462.825 |
| 144   | 428.135            | 438.394 | 449.401 | 456.958 | 462.740 | 468.207  | 474.158 |
| 145   | 438.394            | 449.401 | 460.737 | 468.121 | 474.070 | 479.697  | 485.821 |
| 146   | 449.401            | 460.737 | 472.009 | 480.020 | 485.730 | 491.521  | 497.823 |
| 147   | 460.737            | 472.009 | 483.610 | 491.853 | 497.729 | 503.689  | 510.173 |
| 148   | 472.009            | 483.610 | 495.547 | 503.595 | 510.078 | 516.211  | 522.883 |
| 149   | 483.610            | 495.547 | 507.832 | 516.114 | 522.785 | 529.096  | 535.962 |
| 150   | 495.547            | 507.832 | 520.473 | 528.996 | 535.860 | 542.355  | 549.422 |
| 151   | 507.393            | 520.473 | 533.483 | 542.252 | 549.317 | 556.002  | 563.272 |
| 152   | 520.473            | 533.483 | 546.871 | 555.895 | 563.164 | 570.543  | 577.525 |
| 153   | 533.483            | 546.871 | 560.646 | 570.433 | 577.414 | 585.006  | 592.192 |
| 154   | 546.871            | 560.646 | 574.822 | 584.894 | 592.077 | 599.362  | 607.285 |
| 155   | 560.646            | 574.822 | 589.412 | 599.247 | 607.167 | 614.663  | 622.265 |
| 156   | 574.822            | 589.412 | 604.424 | 614.545 | 622.145 | 630.409  | 638.232 |
| 157   | 589.412            | 604.424 | 619.871 | 630.287 | 638.108 | 646.613  | 655.245 |
| 158   | 604.424            | 619.871 | 635.205 | 646.487 | 655.117 | 663.287  | 671.570 |
| 159   | 619.871            | 635.205 | 652.128 | 663.156 | 671.439 | 679.836  | 688.968 |
| 160   | 635.205            | 652.128 | 668.365 | 679.704 | 688.834 | 697.475  | 706.238 |

Yfirvinna er 1,0385% af mánaðarlaunum

## Launatafla frá 1. janúar 2021

|       | 1. Þrep            | 2. Þrep | 3. Þrep | 4. Þrep | 5. Þrep | 6. Þrep | 7. Þrep  |
|-------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| l.fl. | Byrjunarl e. 6 mán | e. 1 ár | e. 1 ár | e. 3 ár | e. 5 ár | e. 7 ár | e. 10 ár |
| 131   | 342.262            | 349.366 | 356.684 | 361.709 | 365.553 | 369.456 | 373.415  |
| 132   | 349.366            | 356.684 | 364.222 | 369.397 | 373.357 | 377.376 | 381.455  |
| 133   | 356.684            | 364.222 | 371.985 | 377.317 | 381.394 | 385.534 | 389.735  |
| 134   | 364.222            | 371.985 | 379.981 | 385.473 | 389.673 | 393.937 | 398.264  |
| 135   | 371.985            | 379.981 | 388.218 | 393.874 | 398.201 | 402.591 | 407.050  |
| 136   | 379.981            | 388.218 | 396.701 | 402.526 | 406.983 | 411.506 | 416.097  |
| 137   | 388.218            | 396.701 | 405.440 | 411.440 | 416.030 | 420.689 | 425.418  |
| 138   | 396.701            | 405.440 | 414.440 | 420.619 | 425.011 | 429.805 | 434.671  |
| 139   | 405.440            | 414.440 | 423.710 | 429.734 | 434.599 | 439.537 | 443.841  |
| 140   | 414.440            | 423.710 | 432.914 | 439.465 | 444.475 | 448.843 | 453.996  |
| 141   | 423.710            | 432.914 | 442.740 | 448.769 | 453.921 | 458.911 | 464.363  |
| 142   | 432.914            | 442.740 | 452.135 | 458.832 | 464.281 | 469.814 | 475.428  |
| 143   | 442.740            | 452.135 | 462.394 | 469.732 | 475.345 | 481.042 | 486.825  |
| 144   | 452.135            | 462.394 | 473.401 | 480.958 | 486.740 | 492.207 | 498.158  |
| 145   | 462.394            | 473.401 | 484.737 | 492.121 | 498.070 | 503.697 | 509.821  |
| 146   | 473.401            | 484.737 | 496.009 | 504.020 | 509.730 | 515.521 | 521.823  |
| 147   | 484.737            | 496.009 | 507.610 | 515.853 | 521.729 | 527.689 | 534.173  |
| 148   | 496.009            | 507.610 | 519.547 | 527.595 | 534.078 | 540.211 | 546.883  |
| 149   | 507.610            | 519.547 | 531.832 | 540.114 | 546.785 | 553.096 | 559.962  |
| 150   | 519.547            | 531.832 | 544.473 | 552.996 | 559.860 | 566.355 | 573.422  |
| 151   | 531.393            | 544.473 | 557.483 | 566.252 | 573.317 | 580.002 | 587.272  |
| 152   | 544.473            | 557.483 | 570.871 | 579.895 | 587.164 | 594.543 | 601.525  |
| 153   | 557.483            | 570.871 | 584.646 | 594.433 | 601.414 | 609.006 | 616.192  |
| 154   | 570.871            | 584.646 | 598.822 | 608.894 | 616.077 | 623.362 | 631.285  |
| 155   | 584.646            | 598.822 | 613.412 | 623.247 | 631.167 | 638.663 | 646.265  |
| 156   | 598.822            | 613.412 | 628.424 | 638.545 | 646.145 | 654.409 | 662.232  |
| 157   | 613.412            | 628.424 | 643.871 | 654.287 | 662.108 | 670.613 | 679.245  |
| 158   | 628.424            | 643.871 | 659.205 | 670.487 | 679.117 | 687.287 | 695.570  |
| 159   | 643.871            | 659.205 | 676.128 | 687.156 | 695.439 | 703.836 | 712.968  |
| 160   | 659.205            | 676.128 | 692.365 | 703.704 | 712.834 | 721.475 | 730.238  |

Yfirvinna er 1,0385% af mánaðarlaunum



## Launatafla frá 1. janúar 2022

|       | 1. Þrep            | 2. Þrep | 3. Þrep | 4. Þrep | 5. Þrep | 6. Þrep  | 7. Þrep |
|-------|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| l.fl. | Byrjunarl e. 6 mán | e. 1 ár | e. 3 ár | e. 5 ár | e. 7 ár | e. 10 ár |         |
| 131   | 367.262            | 374.366 | 381.684 | 386.709 | 390.553 | 394.456  | 398.415 |
| 132   | 374.366            | 381.684 | 389.222 | 394.397 | 398.357 | 402.376  | 406.455 |
| 133   | 381.684            | 389.222 | 396.985 | 402.317 | 406.394 | 410.534  | 414.735 |
| 134   | 389.222            | 396.985 | 404.981 | 410.473 | 414.673 | 418.937  | 423.264 |
| 135   | 396.985            | 404.981 | 413.218 | 418.874 | 423.201 | 427.591  | 432.050 |
| 136   | 404.981            | 413.218 | 421.701 | 427.526 | 431.983 | 436.506  | 441.097 |
| 137   | 413.218            | 421.701 | 430.440 | 436.440 | 441.030 | 445.689  | 450.418 |
| 138   | 421.701            | 430.440 | 439.440 | 445.619 | 450.011 | 454.805  | 459.671 |
| 139   | 430.440            | 439.440 | 448.710 | 454.734 | 459.599 | 464.537  | 468.841 |
| 140   | 439.440            | 448.710 | 457.914 | 464.465 | 469.475 | 473.843  | 478.996 |
| 141   | 448.710            | 457.914 | 467.740 | 473.769 | 478.921 | 483.911  | 489.363 |
| 142   | 457.914            | 467.740 | 477.135 | 483.832 | 489.281 | 494.814  | 500.428 |
| 143   | 467.740            | 477.135 | 487.394 | 494.732 | 500.345 | 506.042  | 511.825 |
| 144   | 477.135            | 487.394 | 498.401 | 505.958 | 511.740 | 517.207  | 523.158 |
| 145   | 487.394            | 498.401 | 509.737 | 517.121 | 523.070 | 528.697  | 534.821 |
| 146   | 498.401            | 509.737 | 521.009 | 529.020 | 534.730 | 540.521  | 546.823 |
| 147   | 509.737            | 521.009 | 532.610 | 540.853 | 546.729 | 552.689  | 559.173 |
| 148   | 521.009            | 532.610 | 544.547 | 552.595 | 559.078 | 565.211  | 571.883 |
| 149   | 532.610            | 544.547 | 556.832 | 565.114 | 571.785 | 578.096  | 584.962 |
| 150   | 544.547            | 556.832 | 569.473 | 577.996 | 584.860 | 591.355  | 598.422 |
| 151   | 556.393            | 569.473 | 582.483 | 591.252 | 598.317 | 605.002  | 612.272 |
| 152   | 569.473            | 582.483 | 595.871 | 604.895 | 612.164 | 619.543  | 626.525 |
| 153   | 582.483            | 595.871 | 609.646 | 619.433 | 626.414 | 634.006  | 641.192 |
| 154   | 595.871            | 609.646 | 623.822 | 633.894 | 641.077 | 648.362  | 656.285 |
| 155   | 609.646            | 623.822 | 638.412 | 648.247 | 656.167 | 663.663  | 671.265 |
| 156   | 623.822            | 638.412 | 653.424 | 663.545 | 671.145 | 679.409  | 687.232 |
| 157   | 638.412            | 653.424 | 668.871 | 679.287 | 687.108 | 695.613  | 704.245 |
| 158   | 653.424            | 668.871 | 684.205 | 695.487 | 704.117 | 712.287  | 720.570 |
| 159   | 668.871            | 684.205 | 701.128 | 712.156 | 720.439 | 728.836  | 737.968 |
| 160   | 684.205            | 701.128 | 717.365 | 728.704 | 737.834 | 746.475  | 755.238 |

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 annarra 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. þrep Byrjunarlaun.
  2. þrep Eftir 6 mánuði starfsaldur.
  3. þrep Eftir 1 árs starfsaldur.
  4. þrep Eftir 3 ára starfsaldur.
  5. þrep Eftir 5 ára starfsaldur.
  6. þrep Eftir 7 ára starfsaldur.
  7. þrep Eftir 10 ára starfsaldur
- 1.2.2 Starfsaldurshækkun sú, sem ákveðin er í launastiganum ákvarðast eftir mánaðarfjölda í starfi, sem nemur hálfu starfi eða meiru. Telst hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt. Með starfsaldri er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi, í tvo mánuði eða lengur. Þó skal telja með starf sem nemur einum þriðja úr starfi, eða meir, enda hafi það starf verið aðalstarf viðkomandi og launað skv. launakerfi opinberra starfsmanna.
- 1.2.3 Eftir 2ja ára starf hjá O.V. hækka laun starfsmanns um tvo launaflokka, eftir 5 ára starf um einn launaflokk.
- 1.2.4 Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá ríki, sveitafélögum og stofnunum, sem styrktar eru af almannafé (t.d. heilbrigðis- og menntastofnanir) og tekið laun skv. launakerfi opinberra starfsmanna. Sé um starf í sömu starfsgrein að ræða, skal einnig telja til starfsaldurs, tíma sem unnin hefur verið hjá þessum aðilum, þó laun hafi ekki verið skv. launakerfi opinberra starfsmanna, Á sama hátt skulu þau störf, sem innt eru af hendi erlendis, metin að fullu til starfsaldurs.
- 1.2.5 Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en því opinbera á þann hátt að við starfsaldur sé bætt starfstíma að fullu fyrstu 6 árin en að hálfu næstu 12.
- 1.2.6 Launabreytingar vegna viðurkenningar á starfsaldri hjá öðrum en Orkubúinu skulu reiknast allt að sex mánuði aftur í tímann. Þó þannig að berist fullnægjandi gögn á tímabilinu frá 1. janúar - 1. júlí skal breyting taka gildi frá janúar, ef tilefni er til, annars frá 1. júlí berist gögn á tímabilinu frá 1. júlí til 31. desember.

- 1.2.7 Almennt ákvæði varðandi þá, sem fá röðun vegna ákveðinnar starfsmenntunar, skal vera, að starfsaldur sé metinn vegna starfa unnum í greininni eftir próf. Dæmi: Iðnaðarmaður frá sveinsprófi.
- 1.2.8 Launagreiðandi greiði 0,10% gjald af heildarlaunum í sjóð er styrki starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem eru 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 launaþrepi sem viðkomandi starfsmaður er í.
- 1.3.2 Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Nemendum við störf í námshléum.
  2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
  3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana, þó eigi lengur en 2 mánuði.
  4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
  5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

### 1.4 Yfirvinnulaun.

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

### 1.5 Álagsgreiðslur.

- 1.5.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. 2.3.2.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.
- 1.5.2 Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns á tímabilinu kl 17:00 - 24:00. Á tímabilinu frá kl 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. 2.1.4.2. greiðist 45%. Á stórhátíðardögum, sbr. 2.2.3. greiðist 90%. Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.5.3 Hæðarálag.

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

## 1.6 Desemberuppbót.

- 1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 50% af desemberlaunum í launaflokki 135 1. þrepi, samkvæmt launatöflu þessa samnings. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár. Eftirlaunaþegar fá greidda persónuuppbót í desember í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.
- 1.6.2 Starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fái greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.
- 1.6.3 Persónuuppbót skv. 1.6.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu. enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubrests minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis Orkubúsins.

## 1.7 Sérstök orlofsuppbót.

- 1.7.1 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka orlofsuppbót er nemi 50% 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 samfellt starf á orlofsárinu. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

## 1.8 Lífeyrissjóður

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

### 1.8.2 Séreignasjóðir.

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

## 2 UM VINNUTÍMA.

### 2.1 Almennt

- 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 Varðandi styttingu vinnuvikunnar vísast til bókonar í kafla 19.

## 2.2 Frídagar.

2.2.1 Almennir frídagar eru:  
Laugardagar og sunnudagar

2.2.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.2.3 Stórhátíðardagar eru:

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

## 2.3 Dagvinna.

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

## 2.4 Yfirvinna.

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

- 2.4.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.2.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.4
- 2.4.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari utan daglegrar vinnu hans, skal honum greitt yfirvinnukaup fyrir minnst 4 klst.
- 2.4.4 Hafi starfsmaður skv, lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.4.5 og 2.4.6.
- 2.4.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.4.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.4.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.
- 2.4.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum. Ef fyrirfram ákveðin vinna um helgi er afboðuð eftir kl. 20:00 á föstudegi greiðist 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.4.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.4.10 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

## 2.5 Lágmarkshvöld.

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

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

- 2.5.2 Frávik og frítökuréttur.

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

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólahring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólahringinn) skal veita viðbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega

beðinn um að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1 ½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

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

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

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

Frítökuréttur vegna vinnu/útkalls í aðdraganda (aðfarnótt eða fyrir miðnætti) fyrsta virka vinnudags eftir frídag, stórhátíðir eða eftir venjulega helgi skal jafnan reiknast eins og um virkan dag hafi verið að ræða daginn áður og að vinnu hafi þá lokið kl. 16:40. Ef starfsmaður hefur verið í vinnu á frídeginum er miðað við lok vinnu þann dag. Frítökuréttur vegna útkalls/ vinnu sem unnin er eftir að vinnu lýkur á föstudegi er reiknaður á sambærilegan hátt og að framan greinir. Hvíldartími á föstudegi telst þá ekki hafa hafist fyrr en kl. 16:40 eins og aðra virka daga. Þessi túlkun hefur hinsvegar ekki áhrif á útreikninga í grein 2.5.3 varðandi hvíld undir 8 klst.

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

### 2.5.3 Hvíld undir 8 klst.

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

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

Ef vinnu aðfarnótt frídags lýkur eftir kl. 08:00 skal starfsmaður skrifa 1 klst. aukalega. Ef vinnu lýkur fyrir kl. 08:00, skal hann skrifa aukalega 11 klst. í frítökurétt að frádregnum þeim tíma sem 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 í stað dagvinnukaups.

### 2.5.4 Útköll.

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

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

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

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

#### 2.5.5 Vikulegur frídagur.

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

#### 2.5.6 Frestun á vikulegum frídegi.

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

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (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 tvönnskonar 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. Stutt símtal í vaktsíma telst ekki útkall, en óvissa þar um er leyst í samráði við yfirmann.

#### 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

### 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 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

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 Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffítímar 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 kaffítími í 15 mínútur. Þeir sem eigi ganga vaktir skulu eiga 20 mínútna kaffítíma 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 kaffítímum.

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 kaffítímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnu og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

## 4 UM ORLOF.

### 4.1 Lengd orlofs.

4.1.1 Frá og með 1. maí 2021 skal lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur fær starfsmaður að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

### 4.2 Orlofsfé.

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

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

### 4.3 Orlofsárið.

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

### 4.4 Sumarorlofstími.

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 240 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa fyrirtækisins.

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

#### 4.5 **Ákvörðun orlofs.**

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa fyrirtækisins. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.
- 4.5.2 Við útreikning á nýttu orlofi starfsmanns skal tekið mið af hefðbundnum vinnutíma viðkomandi starfsmanns í samráði við yfirmann. Í þeim tilfellum sem vinnuskylda/dagvinna starfsmanna er ekki eins alla virka daga skal tekið tillit til þess við töku orlofs. Jafnan er reiknað með að starfsmenn taki orlof í heilum dögum, en heimilt er að taka orlof í hálfum dögum. Orlofstaka er reiknuð í klst. í samræmi við hefðbundinn vinnutíma starfsmannsins.

#### 4.6 **Veikindi í orlofi.**

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

#### 4.7 **Frestun orlofs.**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### 4.8 **Áunninn orlofsréttur.**

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

### 5 **FERÐIR OG GISTING.**

#### 5.1 **Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.**

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

- 5.1.3 Þeir félagsmenn starfsmanna og 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 ferðakostnaðarefndar, þó þannig að:

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

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

## 5.3 **Fargjöld erlendis.**

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

## 5.4 **Dagpeningar á ferðalögum erlendis.**

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

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

- 5.4.3 Ólaunaðir frídagar á ferðum.

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá 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.

## 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.
  - d) 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 Orkubúsins eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.
- 5.6.3 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman 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.

## 5.7 **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 Vinnueftirlitið 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 Vinnueftirlitið 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. 1.441.343.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri), kr. 8.992.159.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.355.636. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn, kr. 1.509.999. Sama rétt til bóta hefur barn (kjör barn, 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. 21.965.483., 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 469,8 stig 1. janúar 2020. Grunnur vísitölu er frá 1988.
- 7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.
- 7.1.6 Váttryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en Orkubúi Vestfjarða.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslys-tryggingar launþega hjá Samtökum fjármálafyrirtækja, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður, þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna, nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins. Það er sameiginlegur skilningur sammingsaðila að þrátt fyrir að starfsmanna sé ekki getið í skrá gæðakerfis Orkubúsins um aðgengi að ákveðnum virkjum, verði vera þeirra þar ekki flokkuð sem gáleysi, séu þeir þar að ósk yfirmanns sem hefur aðgengisheimild.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta, samkvæmt þessari tryggingu, þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslys-tryggingar, er Orkubúi Vestfjarða kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slys-tryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysbætur, sem greiddar kunna að verða til launþega samkvæmt ákvæðum sammings 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. 8,2,3 skal látinn í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu Orkubúsins. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.



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

## **9 AFLEYSINGAR.**

### **9.1 Staðgenglar.**

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

### **9.2 Launað staðgengilsstarf.**

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns. gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur 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 Orkubúsins.**

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni fyrirtækisins skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.
- 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 stéttarfélagsins 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 þjálfí og auki hæfni starfsmanna við lausn þeirra verkefna sem starfi þeirra tilheyrir. Leitast skal við að halda námskeið sem fjalla um sem flest störf innan Orkubúsins. Námskeiðin og kynnisferðirnar skulu kostuð af Orkubúinu með mögulegri þátttöku starfsmenntunarsjóða. Starfsmönnum er skylt að sækja námskeiðin óski yfirmaður þess enda skulu þau haldin á venjubundnum vinnutíma starfsmanns ef kostur er en annars skal greidd yfirvinna vegna þátttöku í þeim. Námskeiðin og kynnisferðirnar veita ekki rétt til launahækkana. Til starfsþjálfunarnámskeiða teljast m.a. þau námskeið sem nauðsynlegt er að starfsmenn sækji svo þeir uppfylli þær kröfur sem starfinu fylgja. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

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

### 10.2.3 Menntun og annað nám.

Þegar starfsmenn hafa aflað sér menntunar eða sérhæfðrar þekkingar, á viðurkenndum námskeiðum, í skólum eða öðrum menntastofnunum, sem nýtist í starfi þeirra, er starfskjaranefnd heimilt að meta námið til alls að tveggja launaflokka hækkunar. Nám skv. þessari grein skal að jafnaði viðurkennt af starfskjaranefnd áður en það er hafið komi það til álita til launahækkunar enda hafi það verið sótt utan vinnutíma starfsmanns. Launaflokkshækkunarir fyrir námskeið sem sótt hafa verið fyrir 22. maí 2001, hafa verið felldar inn í grunnlaun. Heimilt er að veita hækkun samkvæmt þessari grein oftast en einu sinni ef námið leiðir sannanlega til aukinnar hæfni í starfi. Leiði námið sjálfkrafa til launaflokkahækkunar vegna aukinna réttinda kemur ekki til frekari hækkana á grundvelli þessarar greinar.

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

Starfsmaður heldur launum sínum vegna námskeiða sem haldin eru á hefðbundnum vinnutíma. Sé um að ræða námskeið sem haldin eru utan hefðbundins vinnutíma þá

fær starfsmaður greidd laun skv. kjarasamningi að undanskyldum þó ákvæðum í kafla 2.5.

#### 10.2.4 Framhaldsnám.

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

#### 10.2.5 Skyndihjálþ.

Námskeið í skyndihjálþ 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 Orkubú Vestfjarða samfelld 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 verkswiði 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 reglu 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 fjárens.

## 11 UM RÉTTINDI OG SKYLDUR.

### 11.1 Áunnin réttindi

11.1.1 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 annarri sambærilegri stöðu á vegum O.V., innan þess sveitafélags er viðkomandi á lögheimili í. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu O.V., er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðsla 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 Skyllt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans er til uppsagnarfrests skv. samningi þessum. Ef starfsmanni er falin aukin ábyrgð sem er sannanlega umfram ráðningarsamning skal sú ábyrgð færð inn í samninginn. Í þeim tilfellum þar sem um verulegar breytingar er að ræða er nýr samningur undirritaður, en annars eru breytingar færðar inn í fyrri samning sem báðir aðilar samþykkja með áritun sinni eða a.m.k. með upphafsstöfum enda komi þar fram hugsanlegar breytingar á ráðningarkjörum.
- 11.1.6 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki, sem lög og kjarasamningur þessi leyfa. Skyllt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu, sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skyllt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmætum vikulegum vinnutíma.
- 11.1.7 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skyllt 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 skyllt 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 samkomulag Bandalags háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í ofangreindum samtökum frá 24. október 2000.
- 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 þrjú mánuði. Nú tekur maður, sem látið hefur af starfi vegna vanheilsu, aftur við starfi í starfsgrein sinni og skal þá starfsaldur hans áður og eftir lagður saman og veitir þá sama rétt og óslitin þjónusta. Um greiðslur til maka látins starfsmanns fer eftir ákvæðum 1. mgr.
- 11.1.10 Þegar metinn er veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Orkubúi Vestfjarða einnig telja þjónustualdur hjá sveitafélögum og stofnunum þeirra, ríkinu og sjálfseignarstofnunum, sem kostaðar eru að meirihluta til af ríkinu eða eru í meirihluta eign ríkisins.
- 11.1.11 Nýting veikindaréttar skal miðast við klukkustundir en ekki heila daga.
- 11.1.12 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 IDGJALDAG REIÐSLUR.**

### **12.1 Launaseðill.**

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

### **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 0,40% 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 0,75% af öllum launum, skal greitt mánaðarlega eftirá skv.útreikningi launagreiðanda.

### **12.6 Endurhæfingarsjóður.**

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

## **13 GRUNNRÖÐUN Í LAUNAFLOKKA ( SJÁ. VIÐAUKA 1).**

### **14 SKILGREININGAR Á STARFSHEITUM.**

#### **14.1 Línumenn.**

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

#### **14.2 Ófaglært starfsfólk.**

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

#### **14.3 Skrifstofustörf.**

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

#### **14.4 Sprengistjórar.**

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

#### **14.5 Raffræðingar.**

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

## **15 SÉRÁKVÆÐI.**

### **15.1 Veikindi barna.**

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

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

### **15.2 Tæknifrjógungun**

Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjógungunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni verðskrá (eins og vegna veikinda barns) í 15 vinnudaga. Aðeins er heimilt að greiða hverjum starfsmanni laun

á þessum forsendum einu sinni. Starfsmaður verður að skila vottorði frá viðkomandi lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

### 15.3 Fráfall maka eða barns.

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

## 16 SAMKOMULAG UM STARFSKJARANEFND.

Starfskjaranefnd skal skipuð tveimur fulltrúum frá O.V. og tveimur fulltrúum 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

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 Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd.

Málsmeðferð hjá starfskjaranefnd

- 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.
- c) Hafí starfskjaranefnd til umfjöllunar mál starfsmanns sem situr í nefndinni skal sá hinn sami víkja sæti sökum vanhæfis og varamaður taka sæti hans. Þá getur næsti yfirmaður viðkomandi starfsmanns orðið vanhæfur til að sitja í nefndinni sé ákvörðun hans til umfjöllunar. Starfskjaranefnd heldur fundargerðir um fundi sína.



## **17 REGLUR UM RÉTTINDI LAUSRÁÐINNA STARFSMANNA.**

### **17.1 Laun í veikindum**

- 17.1.1 Lausráðnir teljast þeir starfsmenn Orkubús Vestfjarða, sem ráðnir eru til starfa með gagnkvæmum 1 mánaðar uppsagnarfresti eða minni fresti.
- 17.1.2 Lausráðnir teljast þeir sem ráðnir eru í samfell starf til sumar- eða afleysingastarfa.
- 17.1.3 Lausráðnir eru eftirlaunaþegar í tímavinnu, eða á mánaðarlaunum.
- 17.1.4 Þegar starfsmaður sem fær tímakaup, forfallast frá vinnu vegna veikinda, skal hann njóta eftirtalinnna 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.

- 17.1.5 Um veikindarétt annarra lausráðinna starfsmanna, skal fara eftir því sem við getur átt ákvæði reglugerðar nr. 411/1989, um veikindaforföll starfsmanna 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.
- 17.1.6 Um veikindarétt þeirra, sem ráðnir eru til sumar- eða afleysingarstarfa skal fara eftir ákvæðum reglugerðar nr. 411/1989 um veikindi starfsmanna ríkisins.
- 17.1.7 Veikindaréttur eftirlaunaþega í tímavinnu eða annars konar vinnu, er 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum.
- 17.1.8 Þeir einstaklingar eða hópar, sem notið hafa betri starfskjara en reglur þessar kveða á um, skulu halda þeim.

## **18 RÆSTING.**

### **18.1 Uppmæling og tímakaup**

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

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

## 18.2 Verklag

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

18.2.2 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

### 19.1 Stytting vinnuvikunnar

Það er sameiginlegt verkefni stjórnenda og starfsmanna Orkubúsins að vinna að styttingu vinnuvikunnar á samningstímanum og finna möguleika til hagræðingar svo sú stytting leiði ekki til skertra afkasta. Orkubú Vestfjarða og Félag opinberra starfsmanna skulu á samningstímanum líta til þeirra tilraunaverkefna sem verið hafa í gangi víða um land og vinna sameiginlega að styttingu vinnuvikunnar.“.

### 19.2 Starfsmannasamtöl

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

## 20 GILDISTÍMI

Samningur þessi gildir frá 1. desember 2018 til 31. janúar 2023 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

## 21 SAMNINGSFORSENDUR

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. í apríl 2019, skal það sama gilda um samning þennan.

Ísafirði 28. apríl 2020

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

F.h. Félags opinberra starfsmanna á Vestfjörðum með  
fyrirvara um samþykki starfsmanna Orkubús Vestfjarða  
ohf sem eru félagar í F.O.S. VEST.