

KJARASAMNINGUR
milli
kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands
og
Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis

1. gr.

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Kjarasamningur felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Orkuveitu Reykjavíkur og kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands.

2. gr.

Um launabreytingar

Á samningstímanum hækka laun með svofelldum hætti:

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

3. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019	kr. 105.900
Á árinu 2020	kr. 108.600
Á árinu 2021	kr. 111.300
Á árinu 2022	kr. 114.000

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

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

4. gr.

Stytting vinnutíma og endurskoðun vinnufyrirkomulags

Í upphafi árs 2020 mun OR hefja viðræður við starfsmenn um skipulag vinnutíma, neysluhléa og styttingu vinnutíma í 36 virkar vinnustundir á viku frá og með 1. apríl 2020 án skerðingar mánaðarlauna fyrir dagvinnu.

Í viðræðum verður áhersla lögð á að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

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

Við gildistöku vinnutímastyttingar breytist deilitala dagvinnutímakaups til samræmis, verður 156 m.v. 36 klst. vinnuviku eða 157 m.v. 36,25 klst. vinnuviku.

5. gr.

Breytingar á einstökum ákvæðum kjarasamnings

Við ákvæði um veikindi barna bætist nýr málslíður:

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

Ný grein. Ákvæði um viðbótarlaun á bakvöktum.

Starfsmaður á bakvakt, sem sinnir á bakvaktartíma föstum og reglubundnum skyldum, á rétt á viðbótarlaunum fyrir. Undir fastar og reglubundnar skyldur á bakvakt falla verkefni sem skipulögð eru fyrirfram af OR og starfsmanni ber ávallt að sinna á bakvöktum. Það er forsenda fyrir greiðslu viðbótarlauna að um sé að ræða sérstakt vinnuframlag úr hendi starfsmanns umfram það að vera skráður á bakvakt. Þá er það skilyrði fyrir greiðslu viðbótarlauna að áður hafi verið gerður skriflegur samningur um slíkar skyldur sem og fjárhæð eða viðmið viðbótarlauna sem greiða skal.

Ákvæði þessarar greinar á ekki við um þá starfsmenn sem njóta fastra mánaðarlauna fyrir allt vinnuframlag sitt í þágu fyrirtækisins eða fastra mánaðarlegra greiðslna fyrir bakvaktir.

Skýring með ákvæði:

Í ákvæði þessu felst að starfsmaður sem sinnir föstum og reglubundnum skyldum á bakvakt skal eiga rétt til viðbótarlauna umfram þau laun sem greidd eru fyrir bakvaktina sem slíka. Þannig er það forsenda fyrir greiðslu viðbótarlauna að um sé að ræða verkefni sem eru skipulögð fyrirfram og falla til á öllum bakvöktum starfsmanns. Verkefni þarf að skilgreina sérstaklega og þau þurfa að fela í sér beint vinnuframlag á bakvaktinni, eins og t.d. eftirlit þar sem starfsmaður þarf að skrá sig sérstaklega inn í kerfi fyrirtækisins til að uppfylla skyldur sínar. Þá er það skilyrði greiðslu viðbótarlauna að fyrir liggi skriflegur samningur um skyldur starfsmanns og þær greiðslur sem hann skal njóta fyrir. Að jafnaði verður við það miðað í þeim tilvikum, sem slíkir samningar verða gerðir, að greiðsla fyrir vinnuframlag á bakvakt taki mið af umfangi og nemi að jafnaði fjárhæð sem samsvarar einni yfirvinnustund á hverri bakvakt nema krafa sé gerð um vinnuframlag umfram eina klukkustund. Kemur sú greiðsla

til viðbótar við greiðslu bakvaktarálags fyrir allar stundir sem bakvakt stóð. Ákvæði þetta breytir að öðru leyti ekki ríkjandi framkvæmd eins og t.d. þegar um útköll er að ræða.

Ákvæðið nær ekki til starfsmanna sem njóta fastra mánaðarlauna fyrir allt vinnuframlag sitt í þágu fyrirtækisins eða fastra mánaðarlegra greiðslna fyrir bakvaktir. Telst endurgjald vegna fastra og reglubundinna skyldna á bakvakt, sem um ræðir í framangreindu ákvæði kjarasamnings, vera innifalið í launagreiðslum til þeirra.

Ákvæði 4. kafla kjarasamnings.

Ákvæði gr. 4.1. um lengd orlofs fellur niður og verður ný grein 4.1. svohljóðandi:

4.1. Orlof

Lágmarksorlof starfsmanna skal vera 24 virkir dagar, miðað við fullt ársstarf.

Eftir 1 árs starf hjá OR á starfsmaður hjá OR rétt á 27 daga orlofi, miðað við fullt ársstarf.

Eftir 3 ára starf á starfsmaður rétt á 30 daga orlofi, miðað við fullt ársstarf.

Ákvæði gr. 4.1.3. og 4.1.4. falla niður.

Ákvæði gr. 4.2.1. fellur niður og verður ný grein 4.2.1. svohljóðandi:

Starfsmaður skal á fyrsta starfsári hjá OR fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Eftir eins árs starf hjá OR hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá OR hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

6. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka (m.v. launaauka á mánaðarlaunataxta kjarasamninga) og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

7. gr.

Afgreiðsla kjarasamnings o.fl.

Kjarasamningur þessi tekur til félagsmanna kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands, sem starfa hjá Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtæki. Undir samning þennan falla einnig starfsmenn, sem aðild eiga að sama stéttarfélagi og starfa hjá eftirtöldum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur; Orku náttúrunnar ohf. og Veitum ohf. Skal ein og sameiginleg atkvæðagreiðsla fara fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna. Af hálfu Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis, er samningur þessi undirritaður með fyrirvara um samþykki stjórnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 16:00 fimmtudaginn 26. mars 2020.

Reykjavík, 19. mars 2020

f.h. kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands

f.h. Orkuveitu Reykjavíkur

Bókun

OR mun skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli. Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati OR hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfseminnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins, tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

Bókun

Vegna framkvæmdar nýrra ákvæða um innvinnslu orlofs eru samningsaðilar sammála um að starfsmenn OR, sem eru í starfi við undirritun samnings þessa, haldi áunnum orlofsrétti og eftir atvikum haldi rétti til frekari orlofsávinnslu á grundvelli eldra ákvæðis um orlof á grundvelli lífaldurs. Starfsmaður með a.m.k. eins árs starfsreynslu sem verk- eða tæknifræðingur eða BSc í verkfræði njóti ekki lakari orlofsávinnslu en m.v. 27 daga orlofsrétt.

Undirritunarsíða

Þrándur Sigurjón Ólafsson

Undirritað f.h. Orka náttúrunnar ohf
Sólrún Kristjánsdóttir