

KJARASAMNINGUR
milli
Samband stjórnendafélaga aðildarfélaga
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 Samband stjórnendafélaga f.h. aðildarfélaga.

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

Þann 1. apríl styttist vinnutími og verður 36 klst. virkar á viku m.v. fullt starf án skerðingar dagvinnulauna. OR hefur samhliða kjaraviðræðum verið í viðræðum við starfsmenn um framkvæmd vinnutímastyttingar og náðst hefur sátt um tilhögun styttingar.

Þann 1. apríl 2020 breytist einnig skilgreining vinnutíma skv. kjarasamningi og miðast framvegis við virkan vinnutíma. Breytingin felur í sér að greiðslur fyrir kaffitíma skv. kjarasamningi færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma, sbr. nánar bókun um framkvæmd. Deilitala dagvinnutímakaups breytist til samræmis, verður 156 m.v. 36 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 sjúkrahúsvistar 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.

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. Telst endurgjald vegna fastra og reglubundinna skyldna á bakvakt, sem um ræðir í framangreindu ákvæði kjarasamnings, vera innifalið í launagreiðslum til þeirra.

6. gr.

Samningsforsendur

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

7. gr.

Afgreiðsla kjarasamnings o.fl.

Kjarasamningur þessi tekur til félagsmanna Samband stjórnendafélaga f.h. aðildarfélaga, sem starfa hjá Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtæki. Undir samning þennan falla einnig starfsmenn, sem aðild eiga að hlutaðeigandi 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 mánudaginn 13. apríl 2020.

Reykjavík, 1. apríl 2020

f.h. Samband stjórnendafélaga

f.h. Orkuveitu Reykjavíkur,

f.h. aðildarfélaga

sameignarfyrirtækis

Bókun.

Fulltrúar iðnaðarmanna og OR munu á samningstímabilinu hefja viðræður um launakerfi iðnaðarmanna og verði þar horft til ákvæða almennra kjarasamninga iðnaðarmanna um nýtt launakerfi. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi. Til hliðsjónar verður haft jafnlaunakerfi OR samstæðunnar og sú starfaflokkun sem það byggir á.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Flokkanir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki er:

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- *Menntun.*
- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

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 um taxa nær greiddu kaupi

Þann 1. nóvember 2020 verða kauptaxtar kjarasamnings færðir nær greiddu kaupi. Hluti fastrar greiðslu starfsmanna (föst mánaðarleg greiðsla eða föst yfirvinna), að fjárhæð kr. 40.000 skal bætt við launataxta. Samhliða skal föst greiðsla lækka um kr. 40.000. Kjósi starfsmaður að halda fastri greiðslu sinni óskertri skal hann tilkynna OR um það fyrir 1. september 2020. Mánaðarlaun hans fyrir dagvinnu hækka þá ekki skv. nýrri launatöflu og verða kr. 40.000 lægri en ella. Starfsmanni er hvenær sem er heimilt að óska eftir að taka laun skv. nýrri launatöflu gegn lökkun fastrar greiðslu og tekur þá breyting gildi um næstu mánaðamót eftir að beiðni berst OR. Framangreint hefur ekki áhrif á föst mánaðarlaun sem greidd eru með einni óskiptri greiðslu.

Undirritunarsíða

Sólrún Kristjánsdóttir



Undirritað af:
Sólrún Kristjánsdóttir
0306732989
Dags: 16.04.2020
Tími: 12:20:29
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: 6cc6c020-
b5ca-4743-b73c-
2908e5cc0ee0

fh. Samband stjórnendafélaga
Skúli Sigfús Sigurðsson



Undirritað af:
Skúli Sigfús
Sigurðsson
1505513239
Dags: 16.04.2020
Tími: 13:54:55
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: 6cc6c020-
b5ca-4743-b73c-
2908e5cc0ee0

Fh. Samband stjórnendafélaga
Jóhann Baldursson



Undirritað af:
Jóhann Baldursson
1205553759
Dags: 16.04.2020
Tími: 13:53:36
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: 6cc6c020-
b5ca-4743-b73c-
2908e5cc0ee0

