

KJARASAMNINGUR
milli
Samiðnar, sambands iðnfélaga
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 Samiðnar.

2. gr.

Launabreytingar

Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu í samræmi við launatöflur sem fylgja samningi þessum og teljast hluti hans:

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 vinnutímavinnutíma í 36 virkar vinnustundir á viku frá og með 1. apríl 2020 án skerðingar mánaðarlauna fyrir dagvinnu. Um form viðræðna, markmið, styttingu vinnutíma og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamninga VM / RSÍ / Samiðnar og SA.

Í viðræðum verða m.a. gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.



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

Við gildistöku vinnutímastyttingar breytist deilitala dagvinnutímakaups til samræmis, verður 156 m.v. 36 klst. vinnuviku eða 157 m.v. 36,25 klst. vinnuviku. Breytingin felur í sér að greiðslur fyrir kaffitíma skv. kjarasamningi færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma, sbr. nánar skýringar í aðalkjarasamningi SA og VM / RSÍ / Samiðnar.

5. gr.

Breytingar á einstökum ákvæðum kjarasamninga

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.

Ákvæði 13. kafla kjarasamnings.

Ákvæði 13. kafla kjarasamnings um rétt til launagreiðslna í fjarvistum vegna veikinda og slysa fellur brott. Í stað þess kafla kemur nýr 13. kafli sem hefur að geyma ákvæði um rétt til launagreiðslna í fjarvistum vegna veikinda og slysa, **sjá fylgiskjal 1.**

Í tengslum við útgáfu kjarasamnings skulu aðilar kjarasamnings yfirfara texta og aðlaga en með breytingu þessari er að því stefnt að samræma greiðslur samkvæmt kjarasamningum sem í gildi eru um starfsmenn OR/ON/Veitur.

Ákvæði gr. 16.3.1. í kjarasamningi.

Samhliða verður gerð breyting á ákvæði gr. 16.3.1. í kjarasamningi um greiðslu iðgjalds til styrktarsjóðs. Gildandi ákvæði fellur brott og í stað þess kemur svofellt nýtt ákvæði:

16.3.1. Til styrktarsjóðs greiðir vinnuveitandi 0,75% af öllum launum.

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 Samiðnar, vegna aðildarfélaga, 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 miðvikudaginn 18. desember 2019.

Reykjavík, 3. desember 2019

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga



F.h. Orkuveitu Reykjavíkur



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 lækkun 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.



Fylgiskjal 1

13. Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

13.1 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

13.1.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 13.1.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni OR. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni fyrirtækis þykir þörf á.
- 13.1.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 13.1.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 13.1.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 13.1.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.1.1.1-13.1.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.1.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

13.1.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 13.1.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. ~~Error! Reference source not found.~~ 111.ÖN. í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. ~~Error! Reference source not found.~~ í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv.

111.ÖN.
ÖN.
ÖN.

gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.1.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.1.2.5 - 13.1.2.6.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.

Óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að áðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

- 13.1.2.2 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.

- 13.1.2.3 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 13.1.2.4 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.1.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá OR einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og

sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 13.1.2.5 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. ~~Error! Reference source not found.~~ 1.1.1.ÖN. í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 13.1.2.6 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.1.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.1.2.6.
- 13.1.2.7 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.1.2.6, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.1.2.8 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.1.2.6 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.1.2.9 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.
- 13.1.3 Starfshæfnivottorð
- 13.1.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis OR.
- 13.1.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa
- 13.1.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.1.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.1.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.1.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.1.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði

pa
JO
ÖN.

orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis OR.

13.1.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

13.1.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.1.4.1-13.1.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.1.2.6 í 3 mánuði.

13.1.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

13.1.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.1.4.1-13.1.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 13.1.5.1 - 13.1.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 13.1.2.1-13.1.2.9 var tæmdur.

13.1.6 Skráning veikindadaga

Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við OR. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

13.1.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

13.1.8 Veikindi barna

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.

13.1.9 Ákvæði til bráðabirgða

Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.



Fylgiskjal með kjarasamningi 3. desember 2019

Kauptaxtar frá 1. apríl 2019 (mánaðarlaun).

Iðnnemi	
201	348.494
202	352.850
203	357.261
204	361.727
205	366.248
206	370.826
207	375.462
208	380.155
209	384.907
210	389.718
Sveinspróf	
601	466.803
602	472.638
603	478.546
604	484.528
605	490.584
606	496.717
607	502.926
608	509.212
609	515.577
610	522.022

5 ára sveinspróf	
701	480.521
702	486.528
703	492.609
704	498.767
705	505.001
706	511.314
707	517.705
708	524.177
709	530.729
710	537.363
Meistarapróf	
801	494.809
802	500.994
803	507.257
804	513.597
805	520.017
806	526.517
807	533.099
808	539.763
809	546.510
810	553.341
Iðnfræðingur	
901	506.811
902	513.146
903	519.560
904	526.055
905	532.631
906	539.289
907	546.030
908	552.855
909	559.766
910	566.763

Kauptaxtar frá 1. apríl 2020 (mánaðarlaun).

lõnnemi	
201	372.494
202	377.150
203	381.865
204	386.638
205	391.471
206	396.364
207	401.319
208	406.335
209	411.414
210	416.557
Sveinspróf	
601	490.803
602	496.938
603	503.150
604	509.439
605	515.807
606	522.255
607	528.783
608	535.393
609	542.085
610	548.861

5 ára sveinspróf	
701	504.521
702	510.828
703	517.213
704	523.678
705	530.224
706	536.852
707	543.562
708	550.357
709	557.236
710	564.202
Meistarapróf	
801	518.809
802	525.294
803	531.860
804	538.509
805	545.240
806	552.055
807	558.956
808	565.943
809	573.017
810	580.180
lõnfræðingur	
901	530.811
902	537.446
903	544.164
904	550.966
905	557.853
906	564.827
907	571.887
908	579.035
909	586.273
910	593.602

Kauptaxtar frá 1. nóvember 2020 (mánaðarlaun).

Iðnnemi	
201	412.494
202	417.150
203	421.865
204	426.638
205	431.471
206	436.364
207	441.319
208	446.335
209	451.414
210	456.557
Sveinspróf	
601	530.803
602	536.938
603	543.150
604	549.439
605	555.807
606	562.255
607	568.783
608	575.393
609	582.085
610	588.861

5 ára sveinspróf	
701	544.521
702	550.828
703	557.213
704	563.678
705	570.224
706	576.852
707	583.562
708	590.357
709	597.236
710	604.202
Meistarapróf	
801	558.809
802	565.294
803	571.860
804	578.509
805	585.240
806	592.055
807	598.956
808	605.943
809	613.017
810	620.180
Iðnfræðingur	
901	570.811
902	577.446
903	584.164
904	590.966
905	597.853
906	604.827
907	611.887
908	619.035
909	626.273
910	633.602



Kauptaxtar frá 1. janúar 2021 (mánaðarlaun).

lönnemi	
201	436.494
202	441.450
203	446.468
204	451.549
205	456.694
206	461.902
207	467.176
208	472.516
209	477.922
210	483.396
Sveinspróf	
601	554.803
602	561.238
603	567.754
604	574.350
605	581.030
606	587.793
607	594.640
608	601.573
609	608.593
610	615.700

5 ára sveinspróf	
701	568.521
702	575.128
703	581.817
704	588.589
705	595.447
706	602.390
707	609.420
708	616.537
709	623.744
710	631.041
Meistarapróf	
801	582.809
802	589.594
803	596.464
804	603.420
805	610.463
806	617.593
807	624.813
808	632.123
809	639.525
810	647.019
lönfræðingur	
901	594.811
902	601.746
903	608.768
904	615.878
905	623.076
906	630.364
907	637.744
908	645.216
909	652.781
910	660.441

pa
pa

Kauptaxtar frá 1. janúar 2022 (mánaðarlaun).

lönnemi	
201	461.494
202	466.763
203	472.097
204	477.498
205	482.967
206	488.504
207	494.111
208	499.787
209	505.534
210	511.353
Sveinspróf	
601	579.803
602	586.551
603	593.382
604	600.300
605	607.303
606	614.395
607	621.575
608	628.844
609	636.205
610	643.657

5 ára sveinspróf	
701	593.521
702	600.440
703	607.446
704	614.539
705	621.720
706	628.992
707	636.354
708	643.809
709	651.356
710	658.998
Meistarapróf	
801	607.809
802	614.907
803	622.093
804	629.369
805	636.736
806	644.195
807	651.748
808	659.395
809	667.137
810	674.976
lönfræðingur	
901	619.811
902	627.059
903	634.397
904	641.827
905	649.350
906	656.967
907	664.679
908	672.487
909	680.393
910	688.398

