

KJARASAMNINGUR

Gildandi kjarasamningur Rafiðnaðarsambands Íslands, vegna aðildarféлага, og Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis, framlengist með svofelldum breytingum.

1. gr.

Launabreytingar á samningstímanum.

Frá 1. maí 2015 að telja öðlast gildi ný launatafla, sbr. fylgiskjal með kjarasamningi þessum. Sjá einnig bókun um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis.

Á samningstíma hækka laun og launatafla sem hér segir:

Frá 1. maí 2016	5,5%
Frá 1. maí 2017	3,0%
Frá 1. maí 2018	2,0%

Aðrir kjaratengdir liðir, sem ekki sækja viðmið í launatöflu, hækka til samræmis miðað við sömu dagsetningar á árunum 2016, 2017 og 2018.

2. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

Á gildistíma kjarasamnings skal desember- og orlofsuppbót vera svofelld:

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 90.500.

Á árinu 2016 kr. 95.100.

Á árinu 2017 kr. 99.800.

Á árinu 2018 kr. 103.300.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

km
JO

3. gr.
Kaupaukakerfi.

Samkomulag um kaupaukakerfi, sem undirritað var þann 9. október 2006, ásamt síðari breytingum og viðaukum, áður samningur um kaupaukakerfi frá árinu 1982, fellur úr gildi frá 1. maí 2015 að telja. Frá sama tímamarki verður kaupaukakerfi lagt af hjá OR og samhliða falla niður allar greiðslur kaupauka samkvæmt kaupaukakerfi.

4. gr.
Samningsforsendur.

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 29. maí 2015, skal það sama gilda um samning þennan.

Komi til þess að kjarasamningi verði sagt upp á gildistíma falla niður umsamdar greiðslur samkvæmt samningi þessum sem ekki hafa á því tímamarki komið til framkvæmda.

5. gr.
Afgreiðsla kjarasamnings o.fl.

Kjarasamningur þessi tekur til félagsmanna Rafiðnaðarsambands Íslands, 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, þ.e. 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 16. nóvember 2015.

6. gr.
Um gildistíma.

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 og til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

7. gr.
Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjöllum eru breytingar á ákvæðum kjarasamnings, bókanir og kauptaxtar.

- Breytingar á ákvæðum kjarasamnings
- Bókanir með kjarasamningi
- Kauptaxtar



Reykjavík, 2. nóvember 2015

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyritækis

Guðnir Kristjánsson
Páll Erlendur
Óskur Þorláksson

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands,
vegna aðildarfélaga

Kristín Þórunn Ólafsson
Sigrún Ólafsson
Bjarni Þorláksson
Hóell Freyr Hjálmarsson
Hjónfríður Hjónfríðardóttir
Ólafur Þorláksson

Breytingar á ákvæðum kjarasamnings:

1. Ákvæði gr. 1.5.2. í kjarasamningi fellur brott frá 30. nóvember 2015 að telja.

Nýtt ákvæði greinar 1.5.2. tekur gildi þann 1. desember 2015 og verður svohljóðandi:

Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.3., með eftirtöldum hætti:

55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

2. Nýtt ákvæði gr. 1.5.3. og tekur gildi frá 1. desember 2015.

Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettir á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni nema þeir þurfi að sinna útköllum.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1., með eftirtöldum hætti:

35,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga

35,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga

35,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

Greiðslur samkvæmt 1.5.2. og 1.5.3., sem tilgreindar eru hér að framan, eiga einungis við um þá starfsmenn sem ganga slíkar bakvaktir og starfa á breyttu bakvaktarfyrirkomulagi, þ.e. samkvæmt kafla 2.10., frá 1. desember 2015 að telja. Þeir starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, samkvæmt ákvæðum kjarasamnings þessa, skulu fá launagreiðslur eins og mælt er fyrir um í kaflanum „Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.“

km
B.
SO

3. Ákvæði kafla 2.10.

Ákvæði kafla 2.10. í kjarasamningi falla brott í heild sinni frá 30. nóvember 2015 að telja.

Ný ákvæði kafla 2.10. taka gildi frá 1. desember 2015 að telja og verða svofelld:

2.10. Bakvaktir.

2.10.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli.

Bakvaktir eru tvenns konar, annars vegar þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili og hins vegar þar sem starfsmaður skal samkvæmt ákvörðun OR vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrr en að bakvakt lokinni nema hann þurfi að sinna útkalli. Um greiðslur fyrir bakvaktir sjá ákvæði greina 1.5.2. annars vegar og 1.5.3. hins vegar. Starfsmaður sem starfar á bakvöktum nýtur greiðslu bakvaktarálags annað hvort samkvæmt gr. 1.5.2. eða gr. 1.5.3.

2.10.2 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.10.3 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 2.10.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.10.4 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.10.5 Sé starfsmanni, sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.



Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.

Þeir starfsmenn, sem falla undir kjarasamning þennan og eru í starfi þann 1. desember 2015 og starfa á bakvöktum, skulu eiga val um að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, kjósi þeir svo. Í framangreindu felst að hlutaðeigandi starfsmenn halda áfram að ávinna sér rétt til bakvaktarorlofs í samræmi við ákvæði gr. 2.10.4 í eldri kjarasamningi. Starfsmaður, sem kys að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi skal tilkynna slíka ákvörðun til OR eigi síðar en þann 30. nóvember 2015. Kjósi starfsmaður hins vegar að starfa á breyttu fyrirkomulagi skal slík ákvörðun vera endanleg og er starfsmanni þá ekki heimilt eftir það að flytja sig aftur yfir á hið eldra fyrirkomulag.

Eftirfarandi ákvæði gilda um þá starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi bakvakta. Samsvarandi ákvæði, sem tilgreind eru hér að framan í kjarasamningi, undir liðnum „Breytingar á ákvæðum kjarasamnings“, 1. og 2. tölul. eiga ekki við um sömu starfsmenn.

gr. 1.5.2. Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.5.1. með eftirtöldum hætti:

45,00%	kl. 00:00-08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00-08:00 þriðjudaga – föstudaga
33,33%	kl. 17:00-24:00 mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00-24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

gr. 1.5.3. Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettir á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrr en að bakvakt lokinni nema þeir þurfi að sinna útköllum.

Greiðsla fyrir bakvaktir, þar sem skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1., með eftirtöldum hætti:

25,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
25,00%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
25,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.2.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.7.

Bókanir með kjarasamningi

Bókun vegna viðræðna um mögulegar breytingar á launakerfi.

OR og Rafiðnaðarsamband Íslands munu á gildistíma kjarasamnings halda áfram viðræðum um breytingar á launakerfi. Í slíkum viðræðum skal ennfremur farið yfir áhrif breytinga sem leiða af brottfalli kaupaukakerfis, sbr. ákvæði 3. gr. kjarasamnings.

Með gerð bókunar þessarar lýsa aðilar þessa kjarasamnings yfir vilja til að framhalda viðræðum um mögulegar breytingar á launakerfi á gildistíma kjarasamnings. Viðræður vegna þessa munu hefjast nú í haust og stefna aðilar að því að ljúka viðræðum á samningstímanum.

Bókun um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis.

Með gildistöku launatöflu samkvæmt 1. gr. kjarasamnings þessa eru lágmarkstaxtar iðnaðarmanna færðir nær greiddu kaupi. Greiðslur umfram kauptaxta kjarasamnings lækka á móti hærri töxtum en um er að ræða fastar greiðslur, sem koma í stað kaupauka/bónus og aðrar fastar greiðslur, þ.m.t. föst yfirvinna, einkum hjá þeim starfsmönnum sem ekki hafa fyrir gildistöku kjarasamnings notið greiðslu kaupauka/bónus. Tryggt skal að frádráttur, í krónum talið, nemi í engum tilvikum hærri fjárhæð en sem nemur hækkun á launataxta, í krónum talið.

Við gildistöku launatöflu þann 1. maí 2015 skal fara fram röðun í launaflokka sem taki mið af hliðstæðri launaflokkaröðun samkvæmt eldri kjarasamningi miðað við skilgreiningu starfs/starfsheitis í kjarasamningi, en í einhverjum tilvikum er um nýtt heiti/númer launaflokka að ræða. Gildir framangreint um alla þá sem raðað var í grunnlaunaflokka. Starfsmenn, sem nutu röðunar umfram grunnlaunaflokka fyrir gildistöku kjarasamnings þessa skal við röðun í launaflokka samkvæmt nýrri launatöflu tryggður sami hlutfallslegi mismunur og þeir nutu fyrir gildistöku kjarasamnings.

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna OR það skriflega eigi síðar en þann 20. nóvember 2015. Hækkar þá kauptaxti hans, þ.e. sá taxti sem hann naut fyrir gildistöku kjarasamnings þessa, um 6,1% frá 1. maí 2015 að telja en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti en því sem kveðið er á um í ákvæði 1. gr. kjarasamnings, þ.e. á árunum 2016, 2017 og 2018. Hafi starfsmaður notið greiðslu kaupauka/bónus skal hann í stað slíkra greiðslna njóta fastra mánaðarlegra greiðslna sem ákvarðist sem mánaðarlegt meðaltal kaupauka/bónus á tímabilinu frá 1. september 2014 til 31. ágúst 2015, að viðbætti hækkun um 6,1% frá 1. maí 2015 að telja.

Bókun um endurskoðun á röðun í launaflokka.

OR lýsir því yfir að fyrirtækið mun á gildistíma kjarasamnings viðhafa breytingar á röðun einstakra starfsmanna í launaflokka sem byggjast munu á persónubundnum þáttum sem varða hlutaðeigandi starfsmenn. Við slíkt mat mun fyrirtækið leitast við að tryggja að laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og



þá ábyrgð sem starfinu fylgir. OR lýsir því yfir að það er tilbúið að yfirfara með RSÍ hvernig röðun einstakra starfsmanna í launaflokka hafi breyst á tímabilinu ári eftir undirritun kjarasamnings.

Bókun um rammasamkomulag.

Þann 27. október s.l. var undirritað Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar. Í samkomulagi segir að markmið þess sé að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Í samkomulagi er kveðið á um stofnun Þjóðhagsráðs, sameiginlega launastefnu til ársloka 2018, meginstoðir nýs íslensks samningslíkans til framtíðar og samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda. Fyrir samningsaðilum liggur nú að vinna að nánari útfærslu Rammasamkomulags og er að því stefnt að ganga frá samkomulagi við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisaðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

Samningsaðilar munu virða og fylgja efni Rammasamkomulags, þ.m.t. ákvæðum um „Sameiginlega launastefnu til ársloka 2018“ eins og nánar greinir í samkomulagi. OR og stéttarfélag munu sameiginlega yfirfara forsendur Rammasamkomulags og þá einkum með hliðsjón af því með hvaða hætti þær kunna hafa áhrif á stöðu og kjör starfsmanna á gildistíma kjarasamnings.

Bókun um störf og ábyrgðarsvið rafiðnaðarmanna.

Í tengslum við gerð kjarasamnings þessa hafa farið fram viðræður um störf og ábyrgð rafiðnaðarmanna hjá OR. Í þeim viðræðum hafa komið fram mismunandi viðhorf fyrirtækisins annars vegar og starfsmanna hins vegar varðandi ábyrgð og skyldur starfsmanna með hliðsjón af reglum um rekstur, eftirlit og viðhald raforkuvirkja, samkvæmt orðsendingu nr. 1 frá 1984, útgefnum af Rafmagnseftirliti ríkisins. Vegna þessa munu OR og RSÍ skipa starfshóp sem í munu sitja tveir fulltrúar frá hvorum aðila. Í störfum starfshóps mun OR gera viðhlítandi grein fyrir starfs- og ábyrgðarsviði hlutaðeigandi starfsmanna og upplýsa frekar um afstöðu fyrirtækisins til þeirra álitafna sem fram hafa komið af hálfu rafiðnaðarmanna sem starfa hjá fyrirtækinu. Markmið með störfum starfshóps er að komast að sameiginlegum skilningi OR og RSÍ vegna þeirra álitafna sem uppi eru. Hópurinn tekur til starfa fyrir árslok 2015.

Bókun um uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings.

Gildistími kjarasamnings er ákveðinn frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018. Við launaútborgun þann 1. desember n.k. skal OR greiða starfsmönnum uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings. Við uppgjör skal litið til þess að kaupaukakerfi/bónuskerfi fellur úr gildi frá gildistöku kjarasamnings. Fyrir liggur að OR hefur nú þegar greitt starfsmönnum, sem starfa í kaupaukakerfi/bónuskerfi, slíkar greiðslur allt frá 1. maí 2015 að telja.



Við endurreikning launa vegna gildistíma kjarasamnings skal við það miðað að launatafla öðlist gildi frá 1. maí 2015 að telja. Skulu kaupukagreiðslur/bónusgreiðslur hvers og eins starfsmanns, eins og þær hafa verið inntar af hendi frá 1. maí 2015 að telja, komi að fullu til frádráttar við uppgjör þannig að tekið verði tillit til heildarfjárhæðar slíkra greiðslna.

LM
E.
A

Kauptaxtar fyrir árið 2015 (mánaðarlaun).

Iðnnemi	
201	290.000
202	293.625
203	297.295
204	301.011
205	304.774
206	308.584
207	312.441
208	316.347
209	320.301
210	324.305
Sveinspróf	
601	393.500
602	398.419
603	403.399
604	408.441
605	413.547
606	418.716
607	423.950
608	429.249
609	434.615
610	440.048

5 ára sveinspróf	
701	405.500
702	410.569
703	415.701
704	420.897
705	426.158
706	431.485
707	436.879
708	442.340
709	447.869
710	453.467
Meistarapróf	
801	418.000
802	423.225
803	428.515
804	433.871
805	439.294
806	444.785
807	450.345
808	455.974
809	461.674
810	467.445
Iðnfræðingur	
901	428.500
902	433.856
903	439.279
904	444.770
905	450.330
906	455.959
907	461.658
908	467.429
909	473.272
910	479.188


