

KJARASAMNINGUR
MILLI
KÖGUNAR HF.
ANNARS VEGAR
OG
RAFIDNAÐARSAMBANDS
ÍSLANDS
VEGNA AÐILDARFÉLAGA
HINS VEGAR

Gildir frá 1. janúar 2005 til 31. desember 2008.

Efnisyfirlit

1. KAFLI	STARFSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR.....	6
1.1	STARFSSVIÐ.....	6
1.1.1	STARFSSVIÐ.....	6
1.2	FORGANGSRÉTTUR.....	6
1.2.1	FÉLAGSMENN RSÍ.....	6
2. KAFLI	VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.....	6
2.1	VINNUTÍMI.....	6
2.1.3	TÍMAMÖRK DAGVINNU.....	6
2.1.4	BREYTING DAGLEGRAR VINNU.....	6
2.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR.....	7
2.2.1	KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	7
2.2.2	KAFFI- OG MATARTÍMAR Í YFIRVINNU.....	7
2.2.3	VINNA FRAM AÐ KAFFI- OG MATARTÍMUM Í YFIRVINNU.....	7
2.3	STEFNA SAMNINGANNA AÐ ÞVÍ ER VARÐAR YFIRVINNU.....	7
2.3.1	TAKMÖRKUN YFIRVINNU.....	7
2.4	YFIRVINNA, HELGIDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR.....	7
2.4.1	FRÍDAGAR.....	7
2.5	ÚTKALL.....	8
2.5.1	GREIÐSLA FYRIR.....	8
2.6	VAKTAVINNA.....	8
2.6.1	ÚTGÁFA VAKTSKRÁR.....	8
2.6.2	VAKTSKRÁ - HELGIDAGAVINNA.....	8
2.6.3	VAKTAVINNA, MATAR- OG KAFFITÍMAR.....	8
2.6.4	AUKAVAKTIR.....	8
2.6.5	UNDANÞÁGA FRÁ VAKTAVINNU.....	9
2.7	LÁGMARKSHVÍLD.....	9
2.7.1	11 KLST. SAMPELLD HVÍLD.....	9
2.7.2	SÉRSTAKAR AÐSTÆÐUR.....	9
2.7.3	VIKULEGUR FRÍDAGUR.....	9
2.8	BREYTINGAR Á VINNUFYRIRKOMULAGI.....	10
2.8.1	VINNUFYRIRKOMULAG.....	10
2.9	KALLVAKTIR.....	10
2.9.1	KALLVAKT.....	10
2.10	FERÐIR OG FÆÐI.....	10
2.10.1	FERÐIR Á VINNUSTAÐ.....	10
2.10.2	FÆÐI.....	10
2.11	TÍMABUNDIN RÁÐNING EÐA RÁÐNING HLUTA ÚR STARFI.....	10
2.11.1	TÍMABUNDIN RÁÐNING.....	10
2.12	SKRÁNING VINNUTÍMA.....	10
2.12.1	VINNUTÍMA.....	10
3.KAFLI	LAUN.....	11

3.1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	11
3.1.2	AÐRAR GREIÐSLUR	11
3.2	LAUNAFLOKKAR	11
3.3	LAUNAHÆKKANIR Á SAMNINGSTÍMANUM :	11
3.4	SÉRSTÖK ÁLÖG	12
3.5	VAKTAÁLAG	12
3.5.1	REGLUBUNDIN VAKTAVINNA	12
3.6	GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR	12
3.6.1	GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR	12
3.7	VERÐBÆTUR Á LAUN	12
3.7.1	VERÐBÆTUR	12
3.8	STARFSALDURSÁLAG	12
3.8.1	STARFSALDURSPREP	12
3.8.2	ÁKVÖRDUN STARFSALDURS	12
3.8.3	SAMANLAGÐUR STARFSALDUR	13
3.9	LAUN FYRIR HLUTA MÁNAÐAR	13
3.9.1	HLUTASTARF	13
3.10	TILFÆRSLUR MILLI STARFA	13
3.10.1	TÍMABUNDIN AFLEYSING	13
3.10.2	LÆGRA LAUNAD STARF	13
3.11	YFIRVINNUKAUP	13
3.11.1	YFIRVINNUKAUP DAGVINNUMANNA	13
3.11.2	TÍMAKAUP	13
3.12	FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM	13
3.12.1	OF SEINT TIL VINNU	13
3.13	DESEMBERUPPBÓT	13
3.13.1	DESEMBERUPPBÓT	14
3.14	GREIÐSLA VEGNA ORLOFSKOSTNAÐAR	14
3.14.1	ORLOFSUPPBÓT	14
3.15	FRÍ VEGNA RAUÐRA DAGA	14
3.15.1	RAUÐIR DAGAR	14
3.16	VAKTA- OG FATASKIPTAGREIÐSLA	14
3.16.1	VAKTASKIPTI	14

4. KAFLI UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST 14

4.1	RÁÐNINGARSAMNINGUR	14
4.1.1	RÁÐNINGARSAMNINGUR	14
4.2	UPPSAGNARFRESTUR	14
4.2.1	RÁÐNINGARTÍMI	14
4.2.2	UPPSAGNARFRESTUR	15
4.3	FYRIRVARALOUS UPPSÖGN	15
4.3.1	VÍTAVERÐ VANRÆKSLA	15
4.3.2	VÍTAVERÐ VANRÆKSLA - TRÚNAÐARMAÐUR	15
4.3.3	BROT Á ÖRYGGISREGLUM	15

5. KAFLI ORLOF 15

5.1	ORLOF FASTRA STARFSMANNA	15
-----	--------------------------	----

5.1.1	LENGD ORLOFS	15
5.1.2	ORLOF Á YFIRVINNU O.FL.	16
5.1.3	ORLOF AÐ VETRI.....	16
5.2	ORLOFSSJÓÐAFRAMLAG.....	16
5.2.1	ORLOFSSJÓÐUR	16
5.3	VEIKINDI Í ORLOFI.....	16
5.3.1	VEIKINDI Í ORLOFI	16
5.4.1	LAUNALAUST LEYFI.	16
5.4.1	FRÍ ÁN LAUNA	16
5.4.2	FRÍ ÁN LAUNA - FYRIRVARI	16
5.4.3	FRÍ ÁN LAUNA - TAKMÖRKUN.....	16

6. KAFLI VEIKINDA- SLYSA- OG BARNSBURÐAR-LAUN..... 17

6.1	LAUN Í VEIKINDUM.....	17
6.1.1	VEIKINDARÉTTUR.....	17
6.1.2	YFIRVINNA Í VEIKINDUM	17
6.2	LAUN VEGNA SLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA.....	17
6.2.1	LAUN Í SLYSATILFELNUM.....	17
6.2.2	TRÚNAÐARLÆKNIR.....	17
6.3	UM LÆKNISVOTTORÐ OG TILKYNNINGU VEIKINDA.....	18
6.3.1	LÆKNISVOTTORÐ	18
6.3.2	TILKYNNING VEIKINDA.....	18
6.4	GREIÐSLA FYRIR LÆKNISHJÁLP.....	18
6.4.1	ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	18
6.5	GREIÐSLUR VEGNA BARNSBURÐAR OG VEIKINDA BARNA.....	18
6.5.1	BARNSBURÐARGREIÐSLUR	18
6.5.2	VEIKINDI BARNA OG LEYFI AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM:	18
6.6	LÆKNISSKOÐUN.....	18
6.6.1	REGLULEG LÆKNISSKOÐUN.....	18
6.7	STYRKARSJÓÐSFRAMLÖG.....	19
6.7.1	GREIÐSLUR Í STYRKARSJÓÐ	19
6.8.	SLYSATRYGGINGAR	19
6.8.1	GILDISSVIÐ SLYSATRYGGINGA	19
6.8.2	DÁNARSLYSABÆTUR	19
6.8.3	BÆTUR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU.....	19
6.8.4	TJÓN BÆTT ÚR LÖGBOÐINNI ÖKUTÆKJATRYGGINGU.....	20
6.8.5	ENDURSKOÐUN TRYGGINGARFJÁRHÆÐAR.....	20
6.8.6	GILDISTAKA TRYGGINGAR OG TRYGGINGARSKILMÁLAR	20
6.9.	SLYSATRYGGINGAR	20
6.9.1	ENDURSKOÐUN.....	20

7. KAFLI IÐGJALDAGREIÐSLUR..... 20

7.1	FÉLAGSGJÖLD.....	20
7.1.1	INNHEIMTA ÁRGJALDA	20
7.2.	LÍFEYRISSJÓÐUR VERÐI:.....	20
7.2.1	IÐGJÖLD TIL LÍFEYRISSJÓÐS.....	21
7.2.2	IÐGJÖLD STARFSMANNA	21

7.2.2	BREYTINGAR Á IÐGJÖLDUM.....	21
7.2.3.	VIÐBÓTARFRAMLAG Í SÉRBEIGNARSJÓÐ:.....	21
7.3	EFTIRMENNTUNARSJÓÐUR.	21
7.3.1	IÐGJÖLD Í EFTIRMENNTUNARSJÓÐ	21

8. KAFLI ALMENN ÁKVÆÐI 21

8.1	NOTKUN EIGIN BIFREIÐA.	21
8.1.1	NOTKUN EIGIN BIFREIÐA	21
8.2	UM ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL.	21
8.2.1	ÖRYGGI Á VINNUSTAÐ	21
8.2.2	VINNUFÖT	22
8.2.3	VERKFÆRI	22
8.2.4	HLÍFÐARBÚNAÐUR	22
8.2.5	MÆÐFERÐ FATA OG TÆKJA	22
8.2.6	TJÓN STARFSMANNA VIÐ VINNU	22
8.3	FORFÖLL STARFSMANNA.	22
8.3.1	BOÐUN FORFALLA	22
8.4	GREIÐSLA LAUNA.	22
8.4.1	ÚTBORGUN LAUNA	22
8.5	AÐBÚNAÐUR Á VINNUSTAÐ.....	22
8.5.1	HREINLÆTISBÚNAÐUR.....	23
8.6	HJÚKRUNARGÖGN.	23
8.6.1	SJÚKRAGÖGN.....	23
8.7	TRÚNAÐARMENN.	23
8.7.1	TRÚNAÐARMENN Á VINNUSTAÐ	23
8.7.2	TÍMAÞÖRF TRÚNAÐARMANNS.....	23
8.7.3	HLUTVERK, RÉTTINDI OG SKYLDUR TRÚNAÐARMANNA	23
8.7.4	AÐBÚNAÐUR TRÚNAÐARMANNS	23
8.7.5	ÖNNUR ÁKVÆÐI	23
8.8	LAUSAR STÖÐUR.	23
8.8.1	LAUSAR STÖÐUR	23
8.9	NÁMSKEIÐ.	23
8.9.1	HJÁLPI Í VIÐLÖGUM	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
8.9.2	NÁMSKEIÐ, KYNNISFERÐIR OG ÞJÁLFUN VEGNA NÝS BÚNAÐAR	23

9. KAFLI GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI..... 24

9.1	GILDISTÍMI SAMNINGSINS.....	24
9.2	SAMNINGSFORSENDUR	24

BÓKANIR VIÐ GERÐ KJARASAMNINGS Í MAÍ 2005..... 25

SLYSATRYGGINGAR	25
BÓKUN MEÐ KJARASAMNINGI RSÍ OG KÖGUNAR HF.	25
SÉRHÆFINGARÁLAG	25

KJARASAMNINGUR

milli

Kögunar hf. annars vegar og Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarféлага hins vegar.

1. KAFLI STARFSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR

1.1 STARFSSVIÐ.

1.1.1 Starfsvið

Samningur þessi tekur til allra rafiðnaðarmanna er starfa við uppsetningu, eftirlit, rekstur og viðhald hvers kyns raf- rafeinda- og fjarskiptabúnaðar. Ennfremur ýmis störf eftir nánara samkomulagi samningsaðila.

1.2 FORGANGSRÉTTUR.

1.2.1 Félagsmenn RSÍ

Kögun hf. lætur þá rafiðnaðarmenn, sem eru fullgildir félagar Rafiðnaðarsambands Íslands, hafa forgangsrétt til ofangreindra starfa.

2. KAFLI VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.

2.1 VINNUTÍMI.

2.1.1 Vinnuskylda

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að hann gegni starfi 40 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningum.

2.1.2 Virkur vinnutími

Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku, en virkur vinnutími vaktavinnumannna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn skal vera 36,0 stundir á viku.

2.1.3 Tímamörk dagvinnu

Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, mánudaga til föstudaga, að frátöldum matartímum sem hér segir: Kl. 08:00 - 17:00 allt árið.

2.1.4 Breyting daglegrar vinnu

Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi stofnunar og starfsmanna er hlut eiga að máli með staðfestingu Rafiðnaðarsambandsins.

2.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR.

2.2.1 Kaffitímar á dagvinnutímabili

Kaffitímar skulu vera tveir: morgunkaffitími 15 mínútur og síðdegiskaffitími 20 mínútur. Matarhlé skal vera á tímabilinu 12:00 - 13:00. Matarhlé telst ekki hluti vinnutíma.

2.2.2 Kaffi- og matartímar í yfirvinnu

Ef unnin er yfirvinna skulu fyrstu 20 mínúturnar teljast kaffitími. Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 02:00 - 03:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:00 - 22:20 og síðustu 20 mínúturnar áður en dagvinna hefst. Sé unnið á helgidögum skulu matar- og kaffihlé vera þau sömu og á virkum dögum. Ef unnið er í matar- og kaffihléum að hluta eða að öllu leyti í dagvinnu og þau skert, sem því nemur, skal það greitt sem yfirvinna. Kaffi- og matarhlé eða hlutar úr þeim sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar.

2.2.3 Vinna fram að kaffi- og matartímum í yfirvinnu

Sé unnið fram að matar- og kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma. Undanskilinn er kaffitíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn í byrjun yfirvinnu.

2.3 STEFNA SAMNINGANNA AÐ ÞVÍ ER VARÐAR YFIRVINNU.

2.3.1 Takmörkun yfirvinnu

Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu sem kostur er. Heimilt er að semja um að starfsmaður fái frí fyrir tilfallandi yfirvinnu og skal um það samið áður en vinna hefst. Fyrir hvern yfirvinnutíma fær starfsmaður frí í einn vinnutíma, en 0,9 klst. greiðist með yfirvinnuálagi, en á stórhátíðum greiðist til viðbótarfrí 1,385 klst. með yfirvinnuálagi.

2.4 YFIRVINNA, HELGIDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR.

2.4.1 Frídagar

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna. Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

Sérstakir frídagar eru:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nýársdagur | 10. Hvítasunnudagur |
| 2. Skírdagur | 11. Annar í hvítasunnu |
| 3. Föstudagurinn langi | 12. 17. júní |
| 4. Laugardagur fyrir páska | 13. 1. mánudagur í ágúst |
| 5. Páskadagur | 14. Aðfangad. eftir kl.12:00 |
| 6. Annar í páskum | 15. Jóladagur |
| 7. Sumardagurinn fyrsti | 16. Annar í jólum |
| 8. 1. maí | 17. Gamlársd. eftir kl.12:00 |
| 9. Uppstigningardagur | |

Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.5 ÚTKALL.

2.5.1 Greiðsla fyrir

Greiðsla fyrir útkall skal vera 4 klst. hið minnsta sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða 1 klukkustund lengur en unnið er. Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dagvinnu eða vaktavinnu, telst ekki útkall svo framarlega að beðið sé um hana áður en dagvinna (vakt) næst á undan líkur.

Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sé tæknimaður boðaður af sínum yfirmanni til yfirvinnu með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal ætíð greiða 1 klst. lengur en unnið er.

2.6 VAKTAVINNA.

2.6.1 Útgáfa vaktskrár

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal vaktskrá er sýnir vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram eigi síðar en mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag hafi orðið við starfsmenn um skemmri frest. Vaktskráin skal kynnt trúnaðarmanni a.m.k. viku áður en hún er lögð fram, ef um breytingar er að ræða frá áður útgefinni vaktskrá. Fyrir 10. mars ár hvert skulu starfsmenn upplýstir um áætlaða tilhögun sumarorlofs næsta sumar.

2.6.2 Vaktskrá - helgidagavinna

Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.6.3 Vaktavinna, matar- og kaffitímar

Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- eða kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Kaffitími, 20 mínútur í upphafi yfirvinnu í framhaldi af vakt greiðist aukalega, ef unnið er.

2.6.4 Aukavaktir

Vaktavinnumenn fái greiðslu eins og dagvinnumenn fyrir aukavakt m.t.t. matar- og kaffitíma, sem greiðast. Miða skal við 12 mínútur fyrir hvern virkan yfirvinnutíma sem greiðslu fyrir matar- og kaffitíma.

Dagvinnumenn fá greiðslu eins og vaktavinnumenn fyrir aukavakt, að því leyti sem slík aukavakt fellur utan dagvinnutíma.

2.6.5 Undanþága frá vaktavinnu

Starfsmenn hjá Kögun hf., sem unnið hafa reglubundna vaktavinnu hjá fyrirtækinu a.m.k. 15 ár, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska þess er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.7 LÁGMARKSHVÍLD.

2.7.1 11 klst. samfelld hvíld

Vinnutíma skal haga þannig á hverjum sólarhring reiknað frá byrjun vinnudags fá starfsmaður. a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23 til 06.00. Jafnframt vísast til sammings milli ASÍ og VSÍ frá 30. Desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.7.2 Sérstakar aðstæður

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá undantekningalaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Í þeim tilvikum, að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi. Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur 1½ klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld. Sé vinna fyrirfram skipulögð aðfararnætur frídaga skal áunninn hvíldartími vera 2 klst. í stað 1 ½ klst. fyrir hvern unninn klukkutíma og skal hann greiðast út við næstu útborgun.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur samkvæmt framansögðu skal koma fram á á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og telst hluti af ráðningartíma.

1

2.7.3 Vikulegur frídagur

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur dagvinnumanna vera á sunnudegi. Þó má Kögun hf. með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar aðstæður gera slíkt frávik nauðsynlegt. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

Má haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna

ófyrrisédra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samninga ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996, um ákveðna þætti er varða vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. grein þessa samnings.

2.8 BREYTINGAR Á VINNUFYRIRKOMULAGI.

2.8.1 Vinnufyrirkomulag

Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal slíkt tilkynnt með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara, og skulu þá aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna, ef ástæða þykir til. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna, en náist það ekki, tekur hún ekki gildi. Samsvarandi gildir, ef taka á upp nýtt vinnufyrirkomulag á heilum vinnustað eða hluta hans.

2.9 KALLVAKTIR.

2.9.1 Kallvakt

Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma, eða eftir öðrum boðleiðum, og reiðubúinn að gegna kalli svo fljótt sem verða má.

2.10 FERÐIR OG FÆÐI.

2.10.1 Ferðir á vinnustað

Kögun hf. sér starfsmönnum fyrir flutningi að og frá heimili til vinnustaðar. Fyrir þann tíma sem fer í ferðir milli heimilis og vinnustaðar skal greiða yfirvinnu ef ferðast er utan vaktskrár. Eðlilegur ferðatími til stöðvarinnar á Miðnesheiði telst vera 45 mínútur hvor leið.

2.10.2 Fæði

Kögun hf. greiðir starfsmönnum fæðispeninga kr. 8.740 á mánuði og hækkar sú fjárhæð til samræmis við launahækkanir í samningi þessum.

2.11 TÍMABUNDIN RÁÐNING EÐA RÁÐNING HLUTA ÚR STARFI.

2.11.1 Tímabundin ráðning

Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda í yfirvinnu. Starfsmaður sem ráðinn er hluta úr degi, skal taka hlutfallsleg laun miðað við vinnutíma fastra starfsmanna.

2.12 SKRÁNING VINNUTÍMA.

2.12.1 Vinnutíma

Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann skráir sig til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig með sama hætti í lok

vinnutíma, að frádregnum matartímum í dagvinnutíma eftir því sem við á skv. samningum, samanber þó ferða-, fata- og vaktaskiptagreiðslur.

3.KAFLI LAUN

3.1 MÁNAÐARLAUN.

3.1.1 Föst mánaðarlaun

Starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum, skulu fá greidd full mánaðarlaun auk fastrar yfirvinnugreiðslu skv. samningunum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti. Föst laun = Mánaðarlaun + 15% vegna rekstraröryggis.

3.1.2 Aðrar greiðslur

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:
Laun fyrir yfirvinnu.
Vaktaálag.
Greiðsla fyrir kallvaktir.
Verðbætur á laun.
Starfsaldursálag.
Stjórnunarálag.
Desemberuppbót.
Greiðsla vegna orlofskostnaðar.
Vaktaskipta-, ferða- og fataskiptagreiðsla.

3.2 LAUNAFLOKKAR.

3.2.1 Frá 1. Janúar 2005 verða grunnlaun sem hér segir:

1. launaflokkur kr. 136.783
2. launaflokkur kr. 143.623
3. launaflokkur kr. 150.803

1. Launaflokkur:
Almennir rafiðnaðarmenn, fyrsta starfsár.
2. Launaflokkur:
Almennir rafiðnaðarmenn með sérþjálfun
3. Launaflokkur:
Rafiðnaðarmenn með sérþjálfun og að loknu þjálfunarnámskeiði.

3.3 Launahækkanir á samningstímanum :

1. janúar	2005 um	6,00%
1. janúar	2006 um	3,50%
1. janúar	2007 um	2,25%
1. janúar	2008 um	2,25%

Þann 1. janúar 2009 skulu laun að auki hækka um 1,5%, en þessi hækkun skal falla inn í upphafshækkun við endurnýjun kjarasamnings þessa og verður þá upphafshækkun þess kjarasamnings, sem við tekur 1,5% lægri en ella hefði orðið.

3.4 SÉRSTÖK ÁLÖG

- 3.4.1 15 % álag vegna rekstraröryggis á viðkomandi launaflokk.
- 15 % álag fyrir þá sem gegna vaktstjórástörfum á viðkomandi launaflokk.
- 21 % álag vegna stjórnunar á viðkomandi launaflokk.

3.5 VAKTAÁLAG.

3.5.1 Reglubundin vaktavinna

Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi, sem skal vera 30% fyrir tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánudaga til föstudaga, 55,0% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga og sunnudaga, og 60,0% frá kl. 00 - 08 alla daga. Álagið reiknast miðað við venjulega vinnuviku sem fast hlutfall, sem greiðist á mánaðarkaup án álaga meðan menn vinna á reglubundnum vöktum. Jafnaðarálag á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn er 37,6%. Auk framangreinds álags greiðist 30% álag á hverja vakt, sem unnin er á stórhátíðardegi, sbr. 2.4.1. Álag þetta reiknast ofan á grunnkaup að viðbættu meðaltalsvaktaálagi.

3.6 GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR.

3.6.1 Greiðsla fyrir kallvaktir

Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 33 1/3% af dagvinnukaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt.

3.7 VERÐBÆTUR Á LAUN.

3.7.1 Verðbætur

Greiðslu verðbóta á laun skal haga með sama hætti og gildir á hverjum tíma hjá launþegum innan Alþýðusambands Íslands.

3.8 STARFSALDURSÁLAG.

3.8.1 Starfsaldursþrep

Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri skv. 2. tölulið þessarar greinar þannig að eftir eitt ár hækki laun um 5% frá byrjunarlaunum, eftir 3 ár um 9%, eftir 5 ár um 12%, eftir 7 ár um 15%, og eftir 10 ár um 21%, eftir 13 ár um 25% og eftir 18 ár 29% frá byrjunarlaunum.

3.8.2. Ákvörðun starfsaldurs

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en Kögun hf. á þann hátt að við starfsaldur sé bætt tíma við hliðstæð störf. Slíkur starfsaldur getur þó mest orðið 6 ár. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá Kögun hf..

3.8.3 Samanlagður starfsaldur

Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að starfsmaður heldur öllum áunnum réttindum, ef hann hefur störf að nýju innan 12 mánaða; innan 3ja ára, eftir eins mánaða störf; innan 5 ára eftir 3 mánaða störf og ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mánaða störf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa og orlofs.

3.9 LAUN FYRIR HLUTA MÁNAÐAR.

3.9.1 Hlutastarf

Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðast með því að draga frá fullu mánaðarkaupi 1/21,67 þess fyrir hvern fjarvistardag, mánudaga til föstudaga að því er varðar dagvinnumenn, og 1/18,24 fyrir hverja 8 stunda vakt mánaðarins sem ekki er unnin miðað við fimmskiptar vaktir alla daga.

3.10 TILFÆRSLUR MILLI STARFA.

3.10.1 Tímabundin afleysing

Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum, sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu samfellt í a.m.k. 1 heilan vinnudag (vakt) og sé ekki ráðað í launaflokk sem staðgengli.

3.10.2 Lægra launað starf

Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það, sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti.

3.11 YFIRVINNUKAUP.

3.11.1 Yfirvinnukaup dagvinnumanna

Tímakaup dagvinnumanna í yfirvinnu skal vera 1,099% af mánaðarlaunum. Yfirvinna vaktavinnumanna skal greidd með 80% álagi á dagvinnugrunn, sem fundinn er með því að deila með tölunni 156 í mánaðarkaup viðkomandi launaflokks. Öll yfirvinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1.375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

3.11.2 Tímakaup

Tímakaup dagvinnumanna skal fundið með því að deila 173,33 í mánaðargrunnlaun viðkomandi launaflokks. Tímakaup vaktavinnumanna skal fundið með því að deila 156 í mánaðarlaun viðkomandi launaflokks.

3.12 FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM.

3.12.1 Of seint til vinnu

Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

3.13 DESEMBERUPPBÓT.

3.13.1 Desemberuppbót

1. desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur það ár allt hjá Kögum hf., fá greidda launauppbót, sem við undirskrift þessa sammings er kr. 74.094 og tekur hækkunum samkvæmt grein 3.3.

Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn sem unnið hafa hjá Kögum hf. í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá hlutfallslega greiðslu.

3.14 GREIÐSLA VEGNA ORLOFSKOSTNAÐAR.

3.14.1 Orlofsuppbót

Við orlofstöku ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsárið hjá Kögum hf., fá greiðslu til að standa straum af hluta orlofskostnaðar sem við undirskrift þessa sammings er kr. 74.094 og tekur hækkunum samkvæmt grein 3.3.

Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn sem unnið hafa hjá Kögum hf. í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá hlutfallslega greiðslu.

3.15 FRÍ VEGNA RAUÐRA DAGA.

3.15.1 Rauðir dagar

Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu allt árið skulu fá frí sem svari til 12 virkra daga á ári fyrir vinnu á rauðum dögum. Frí þessi skulu veitt á tímabilinu 1. okt. - 1. maí. (Endanleg útfærsla fer eftir því vaktakerfi sem tekið verður upp).

3.16 VAKTA- OG FATASKIPTAGREIÐSLA.

3.16.1 Vaktaskipti

Kögum hf. greiðir 30 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hvern vinnudag að aukafriðögum meðtöldum (hverja vakt) vegna vaktaskipta, þvotta, og fataskipta á vinnustað. Greitt er hlutfallslega fyrir skert starf.

4. KAFLI UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

4.1 RÁÐNINGARSAMNINGUR.

4.1.1 Ráðningarsamningur

Milli hvers starfsmanns og Kögunar hf. skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

4.2 UPPSAGNARFRESTUR.

4.2.1 Ráðningartími

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12

mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðarmót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.2.2 Uppsagnarfrestur

Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá Kögum hf., skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Sjá þó ákvæði um fyrirvaralausá uppsögn.

Verði gjörbreyting á rekstri Kögunar hf., sem leiðir til hópuppsagna í skilningi laga nr. 95/1992, skal það tilkynnt með a.m.k. sex mánaða fyrirvara eða óbreytt laun greidd til sama tíma.

4.3 FYRIRVARALOUS UPPSÖGN.

4.3.1 Vítaverð vanræksla

Uppsagnarákvæði skv. lið 4.2 gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Kögum hf. gerist brotleg gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, enda hafi starfsmaðurinn fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra.

4.3.2 Vítaverð vanræksla - trúnaðarmaður

Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.

4.3.3 Brot á öryggisreglum

Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og yfirmaður eru sammála um það.

5. KAFLI ORLOF

5.1 ORLOF FASTRA STARFSMANNA.

5.1.1 Lengd orlofs

Orlof fastra starfsmanna skal vera sem hér segir:

Að sumri	Að vetri	
	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár
Orlof.....24 dagar	3 dagar	6 dagar

(Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum vöktum verður útfært þegar vaktskrá liggur fyrir.)

5.1.2 Orlof á yfirvinnu o.fl.

Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Starfsmenn skulu auk þess fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11,59% næstu 2 ár og síðan 13,04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum gildandi laga, þar með talið orlofstímabil. Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi yfirmanns er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er á árinu.

5.1.3 Orlof að vetri

Þeir starfsmenn, sem samkvæmt ósk Kögunar hf. taka orlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 15. september skulu fá 25% lengingu þess orlofs, sem fellur utan þess tímabils.

5.2 ORLOFSSJÓÐAFRAMLAG.

5.2.1 Orlofssjóður

Í orlofssjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiði Kögun hf. fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. Kögun hf. gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.3 VEIKINDI Í ORLOFI.

5.3.1 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna viðkomandi yfirmanni um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggist fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin samfelld lengur en þrjú sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Kögun hf. á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefir í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma, sem starfsmaður óskar, og skal veitt á tímabilinu 2. maí - 15. september, nema sérstaklega standi á.

5.4.1 LAUNALAUST LEYFI.

5.4.1 Frí án launa

Starfsmenn skulu eiga rétt á frí án launa allt að 6 mánuði í einu lagi á 5 ára fresti, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt:

5.4.2 Frí án launa - fyrirvari

Starfsmaður skal óska eftir slíku frí með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveða yfirmenn þá hvenær frí hefjist og hvenær því ljúki í samráði við starfsmann. Skal leitast við að veita fríð sem næst umbeðnum tíma.

5.4.3 Frí án launa - takmörkun

Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slík leyfi frá störfum samtímis, og ekki fleirum en einum rafiðnaðarmanni viðkomandi

vinnustaðar. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar fríi lýkur samkvæmt framanskráðu.

6. KAFLI VEIKINDA- SLYSA- OG BARNBURÐAR- LAUN

6.1 LAUN Í VEIKINDUM.

6.1.1 Veikindaréttur

Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá Kögum hf. sem hér segir:

Eftir 1 ár	84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
Eftir 3 ár	120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
Eftir 5 ár	170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
Eftir 10 ár	210 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

6.1.2 Yfirvinna í veikindum

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.1.1 og 6.2 skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstaks sjúkdóms eða slyss. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið.

Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

6.2 LAUN VEGNA SLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA.

6.2.1 Laun í slysatilfellum

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist að orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

6.2.2 Trúnaðarlæknir

Trúnaðarlæknir Kögunar hf. skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum sammingsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann. Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunarinnar til Kögunar hf.. Auk þess sem greint er að ofan greiði Kögum hf. starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og Kögum hf. geti numið 80% af grunnlaunum að viðbættri verðlagsuppbót, vaktalági og fastri yfirvinnu.

6.3 UM LÆKNISVOTTORÐ OG TILKYNNINGU VEIKINDA.

6.3.1 Læknisvottorð

Starfsmanni greiðist því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggi læknisvottorð.

6.3.2 Tilkytning veikinda

Veikist starfsmaður og geti af þeim orsökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur Kögun hf. hvenær sem er krafist læknisvottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.4 GREIÐSLA FYRIR LÆKNISHJÁLP.

6.4.1 Útlagður kostnaður

Kögun hf. greiðir útlagðan kostnað við læknishjálpi vegna slysa sem að ofan greinir jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

6.5 GREIÐSLUR VEGNA BARNBURÐAR OG VEIKINDA BARNA.

6.5.1 Barnburðargreiðslur

Um greiðslur vegna barnburðar fer skv. gildandi lögum.

6.5.2 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:

Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlytningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlytningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda 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.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó fyrstu málsgrein.

6.6 LÆKNISSKOÐUN.

6.6.1 Regluleg læknisskoðun

Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Að öðru leyti vísast til laga nr. 46/1980. Að höfðu samráði við trúnaðarlækni getur taka blóðsýna farið fram á næstu heilsugæslustöð ef starfsmaður óskar þess.

6.7 STYRKTARSJÓÐSFRAMLÖG.

6.7.1 Greiðslur í styrktarsjóð

Í styrktarsjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiðir Kögun hf. 1% af brúttólaunum þeirra starfsmanna er samningurinn tekur til.

6.8. SLYSATRYGGINGAR

6.8.1 Gildissvið slysatrygginga

Kögun hf. er skylt að tryggja rafiðnaðarmenn þá, sem samningurinn tekur til fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða leik allan sólarhringinn.

6.8.2 Dánarslysabætur

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 1.167.500.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
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. 3.578.300.
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar, samvistaraðila nema kr. 5.840.000.
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 1.167.500.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta.
Rétthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fösturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.8.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina 7.351.000 kr. þó þannig að hvert örorkustig frá 26%

til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 20.215.000 kr.

- 6.8.4 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.
Slysatrýggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.
- 6.8.5 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar
1. Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005, 239 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa til 30. júní 2005.
 2. Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2005 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.
- 6.8.6 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar
1. Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
 2. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatrýggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
 3. Verði Landsnet skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysbyggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Landsneti kann að verða gert að greiða.

6.9. Slysatrýggingar

6.9.1 Endurskoðun

Ákvæði kjarasamnings um slysatrýggingar verði endurskoðuð til samræmis við ákvæði kjarasamnings Rafiðnaðarsambands Íslands við Landsvirkjun frá 2005.

7. KAFLI IÐGJALDAGREIÐSLUR.

7.1 FÉLAGSGJÖLD.

7.1.1 Innheimta árgjalda

Kögun hf. tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambandsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Kögun hf. annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

7.2. Lífeyrissjóður verði:

7.2.1 Iðgjöld til lífeyrissjóðs

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir Lífeyrissjóðs rafiðnaðarmanna. Kögung hf. annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

7.2.2 Iðgjöld starfsmanna

Starfsmenn greiði 4% til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8% mótiðgjald frá 1. janúar 2005. Frá 1. janúar 2006 verði mótiðgjald atvinnurekanda 9%, frá 1. janúar 2007 verði mótiðgjald atvinnurekanda 11,5%.

7.2.2 Breytingar á iðgjöldum

Frá 1. janúar 2005 er starfsmanni heimilt að láta 8% mótiðgjald atvinnurekanda skiptast þannig, að 6% renni í sameignardeild lífeyrissjóðs, en 2% í séreignardeild. Frá 1. janúar 2006 er starfsmanni heimilt að láta 9% mótiðgjald atvinnurekanda skiptast þannig, að 6% greiðist í sameignardeild lífeyrissjóðs og 3% í séreignardeild. Frá er starfsmanni heimilt að láta 11,5% mótiðgjald atvinnurekanda skiptast þannig, að 6% greiðist í sameignardeild lífeyrissjóðs og 5,5% í séreignardeild.

7.2.3. Viðbótarframlag í séreignarsjóð:

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti

7.3 EFTIRMENNTUNARSJÓÐUR.

7.3.1 Iðgjöld í eftirmenntunarsjóð

Aðilar eru sammála um að rafiðnaðarmenn, sem starfa hjá Kögung hf. sækja fræðslunámskeið um framfarir og breytingar í rafiðnaði skv. nánara samkomulagi þar um. Kögung hf. greiðir 1% af launum rafiðnaðarmanna til Eftirmenntunarsjóðs rafiðna.

8. KAFLI ALMENN ÁKVÆÐI

8.1 NOTKUN EIGIN BIFREIÐA.

8.1.1 Notkun eigin bifreiða

Kögung hf. getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

8.2 UM ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL.

8.2.1 Öryggi á vinnustað

Kögung hf. sér um að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og

öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

8.2.2 Vinnuföt

Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhrein störf, leggur Kögun hf. þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum. Þegar unnið er í miklum kulda skulu starfsmenn eiga aðgang að kuldaúlpum.

8.2.3 Verkfæri

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Kögun hf. sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

8.2.4 Hlífðarbúnaður

Kögun hf. leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.5 Meðferð fata og tækja

Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem Kögun hf. leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið skv. ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila ef þeir hætta sem starfsmenn Kögunar hf..

8.2.6 Tjón starfsmanna við vinnu

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

8.3 FORFÖLL STARFSMANNA.

8.3.1 Boðun forfalla

Skylt er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara, áður en þeir mæta aftur til vinnu.

8.4 GREIÐSLA LAUNA.

8.4.1 Útborgun launa

Laun skulu greidd síðasta virkan dag mánaðar, eftirá.

8.5 AÐBÚNAÐUR Á VINNUSTAÐ.

8.5.1 Hreinlætisbúnaður
Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi Heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.

8.6 HJÚKRUNARGÖGN.

8.6.1 Sjúkragögn
Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.7 TRÚNAÐARMENN.

8.7.1 Trúnaðarmenn á vinnustað
Rafiðnaðarmönnum er heimilt að velja sér trúnaðarmann á hverjum vinnustað.

8.7.2 Tímabörf trúnaðarmanns
Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem að þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af rafiðnaðarmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

8.7.3 Hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna
Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélag og vinnudeilur.

8.7.4 Aðbúnaður trúnaðarmanns
Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra. Trúnaðarmaður skal jafnframt hafa aðgang að tölvupósti með eigin aðgangsorði.

8.7.5 Önnur ákvæði
Um trúnaðarmenn vísast að öðru leyti til rammisamnings ASÍ og VSÍ frá 22. júní 1977.

8.8 LAUSAR STÖÐUR.

8.8.1 Lausar stöður
Lausar stöður rafiðnaðarmanna hjá Kögum hf. skulu auglýstar innan fyrirtækisins hverju sinni.

8.9 NÁMSKEIÐ.

8.9.1 Námskeið, kynnisferðir og þjálfun vegna nýs búnaðar
Rafiðnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir sem koma þeim almennt að gagni í starfi. Ákvörðun um, að rafiðnaðarmenn sækji slíkt námskeið eða kynnisferðir skal tekin í samráði vinnuveitanda og með samþykki hans, enda skulu rafiðnaðarmenn þá halda föstum launum

sínum á meðan, á sama hátt og um veikindadaga væri að ræða. Eftir fremsta megni skal liðkað til um vaktaskipan til þess að auðvelda sókn slíkra námskeiða.

Þegar nýr búnaður er settur upp skulu viðkomandi rafiðnaðarmenn fá að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hins nýja búnaðar, þeim að kostnaðarlausu.

Rafiðnaðarmenn skulu árlega taka þátt í námskeiðum í hjálp í viðlögum í samræmi við kröfur verkkaupa.

Í stað þátttöku í námskeiðum í hjálp í viðlögum fá rafiðnaðarmenn árlega 2 vaktir í frí til þátttöku í fagtengdum námskeiðum á vegum endurmenntunarstofnana rafiðnaðarmanna. Frið skal skipulagt í samráði við viðkomandi yfirmann

9. KAFLI GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI

9.1 Gildistími samningsins

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2005 til 31. desember 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Verði samningur Rafiðnaðarsambands Íslands við Landsvirkjun, sem er með gildistíma til 30. nóvember 2008, endurnýjaður eigi síðar en 31. maí 2009, verður þessi samningur endurskoðaður með sama upphafsgildistíma og sá samningur.

9.2 Samningsforsendur

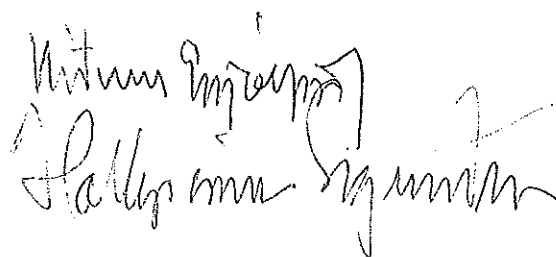
Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, sem starfar samkvæmt 25. kafla samnings Samtaka atvinnulífsins við Eflingu, Verkamannafélagið Hlíf og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis (Flóabandalagið), dags. 7. mars árið 2004, nái samkomulagi um almenna hækkun launataxta, skal sú hækkun einnig ná til þessa samnings. Verði launalið þess samnings sagt upp skal launaliður þessa samnings einnig vera uppsegjanlegur miðað við sömu tímamörk.

Reykjavík 7. desember 2005

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
með fyrirvara um samþykki
aðildarfélagga



F.h. Kögunar hf.



BÓKANIR við gerð kjarasamnings í maí 2005

Slysatryggingar

Verði gerðar breytingar á ákvæðum almennra kjarasamninga um slysatryggingar geta aðilar óskað eftir endurskoðun slysatryggingarákvæða kjarasamnings þessa.

Bókun með kjarasamningi RSÍ og Kögunar hf.

--1--

Samningsaðilum er ljóst að nauðsynlegt getur reynst að breyta einhverjum ákvæðum þessa samnings, eða bæta við nýjum, hvenær sem er á samningstímabilinu.

--2--

Rafiðnaðarmenn munu tryggja Kögun hf. að rekstur CRC muni ekki stöðvast vegna vinnustöðvana. Á móti greiðir stofnunin starfsmönnum álag á laun. Til að tryggja að laun og kjör skerðist ekki vegna ofanritaðs eru aðilar sammála um að taka til viðmiðunar launakjör starfsmanna Ratsjárstofnun

--3--

Stjórnunarálag skal greitt til þess starfsmanns sem falin er verkstjórn hverju sinni.

--4--

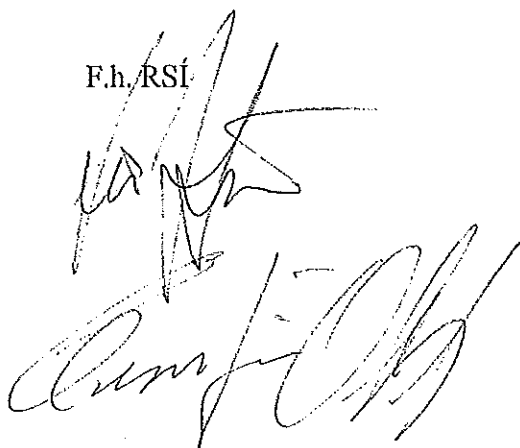
Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði leitað leiða til að samhæfa laun starfsmanna Kögunar við laun starfsmanna Ratsjárstofnunnar á Miðnesheiði.

--5--

Til viðbótar föstum launum skal greiða kostnaðarhlutdeild, vegna ferða og vaktaskipta, sem nemur 44 tímum á mánuði miðað við núverandi vinnufyrirkomulag.

Reykjavík, 7. desember 2005

F.h. RSÍ



F.h. Kögunar hf

