KJARASAMNINGUR

MILLI

ADVANIA ÍSLAND EHF.

ANNARS VEGAR

OG

RAFIÐNAÐARSAMBANDS

ÍSLANDS

VEGNA AÐILDARFÉLAGA

HINS VEGAR

Gildir frá 1. janúar 2019 til 31. desember 2025.

EFNISYFIRLIT

1. KAFLI 7

STARFSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR 7

1.1 STARFSSVIÐ. 7
1.1.1 GILDISSVIÐ. 7
1.2 FORGANGSRÉTTUR. 7
1.2.1 FÉLAGSMENN RSÍ 7

2. KAFLI 7

VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL. 7

2.1 VINNUTÍMI 7
2.1.3 TÍMAMÖRK DAGVINNU 8
2.1.4 BREYTING DAGLEGRAR VINNU 8
2.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR. 8
2.2.1 KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI 8
2.2.2 KAFFI- OG MATARTÍMAR Í YFIRVINNU 8
2.2.3 VINNA FRAM AÐ KAFFI- OG MATARTÍMUM Í YFIRVINNU 8
2.3 STEFNA SAMNINGANNA AÐ ÞVÍ ER VARÐAR YFIRVINNU. 8
2.3.1 TAKMÖRKUN YFIRVINNU 8
2.4 YFIRVINNA, HELGIDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR 8
2.4.1 FRÍDAGAR 8
2.5 ÚTKALL. 9
2.5.1 GREIÐSLA FYRIR 9
2.6 VAKTAVINNA. 9
2.6.1 ÚTGÁFA VAKTSKRÁR 9
2.6.2 VAKTSKRÁ - HELGIDAGAVINNA 9
2.6.3 VAKTAVINNA, MATAR- OG KAFFITÍMAR 10
2.6.4 AUKAVAKTIR 10
2.6.5 UNDANÞÁGA FRÁ VAKTAVINNU 10
2.7 LÁGMARKSHVÍLD 10
2.7.1 11 KLST. SAMFELLD HVÍLD 10
2.7.2 SÉRSTAKAR AÐSTÆÐUR 10
2.7.3 VIKULEGUR FRÍDAGUR 11
2.8 BREYTINGAR Á VINNUFYRIRKOMULAGI. 11
2.8.1 VINNUFYRIRKOMULAG 11
2.9 KALLVAKTIR. 11
2.9.1 KALLVAKT 11
2.10 FERÐIR OG FÆÐI. 11
2.10.1 FERÐIR Á VINNUSTAÐ 11
2.10.2 FÆÐI 12
2.11 TÍMABUNDIN RÁÐNING EÐA RÁÐNING HLUTA ÚR STARFI. 12
2.11.1 TÍMABUNDIN RÁÐNING 12
2.12 SKRÁNING VINNUTÍMA. 12

2.12.1 VINNUTÍMA 12

3. KAFLI 12

LAUN 12

3.1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN 12
FÖST MÁNAÐARLAUN 12
3.1.2 AÐRAR GREIÐSLUR SEM KUNNA AÐ FALLA TIL OG KOMA TIL VIÐBÓTAR FÖSTUM MÁNAÐARLAUNUM: 13
3.2 LAUNAFLOKKAR. 13
3.3 UM LAUNABREYTINGAR Á SAMNINGSTÍMA: 13
3.4 SÉRSTÖK ÁLÖG 14
3.5 VAKTAÁLAG. 14
3.5.1 REGLUBUNDIN VAKTAVINNA 14
3.6 GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR. 15
3.6.1 GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR 15
3.7 VERÐBÆTUR Á LAUN. 15
3.7.1 VERÐBÆTUR 15
3.8 STARFSALDURSÁLAG. 15
3.8.1 STARFSALDURSÞREP 15
3.8.2. ÁKVÖRÐUN STARFSALDURS 15
3.8.3 UM MAT Á STARFSALDRI 16
3.9 LAUN FYRIR HLUTA MÁNAÐAR 16
3.9.1 HLUTASTARF 16
3.10 TILFÆRSLUR MILLI STARFA 16
3.10.1 TÍMABUNDIN AFLEYSING 16
3.10.2 LÆGRA LAUNAÐ STARF 16
3.11 YFIRVINNUKAUP. 16
3.11.1 YFIRVINNUKAUP DAGVINNUMANNA 16
3.11.2 TÍMAKAUP 17
3.12 FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM. 17
3.12.1 OF SEINT TIL VINNU 17
3.13 DESEMBERUPPBÓT. 17
3.13.1 DESEMBERUPPBÓT 17
3.14 GREIÐSLA VEGNA ORLOFSKOSTNAÐAR. 18
3.14.1 ORLOFSUPPBÓT 18
3.15 FRÍ VEGNA RAUÐRA DAGA. 18
3.15.1 RAUÐIR DAGAR 18
3.16 VAKTA- OG FATASKIPTAGREIÐSLA. 18
3.16.1 VAKTASKIPTI 18

4. KAFLI 18

UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST 18

4.1 RÁÐNINGARSAMNINGUR. 18
4.1.1 RÁÐNINGARSAMNINGUR 18

KHS

4.2 UPPSAGNARFRESTUR. 19
4.2.1 RÁÐNINGARTÍMI 19
4.2.2 UPPSAGNARFRESTUR 19
4.3 FYRIRVARALAUS UPPSÖGN. 19
4.3.1 VÍTAVERÐ VANRÆKSLA 19
4.3.2 VÍTAVERÐ VANRÆKSLA - TRÚNAÐARMAÐUR 19
4.3.3 BROT Á ÖRYGGISREGLUM 19

5. KAFLI 19

ORLOF 19

5.1 ORLOF FASTRA STARFSMANNA. 19
5.1.1 LENGD ORLOFS 19
5.1.2 ORLOF Á YFIRVINNU O.FL. 20
5.1.3 ORLOF AÐ VETRI 20
5.2 ORLOFSSJÓÐAFRAMLAG. 20
5.2.1 ORLOFSSJÓÐUR 20
5.3 VEIKINDI Í ORLOFI. 20
5.3.1 VEIKINDI Í ORLOFI 20
5.4.1 LAUNALAUST LEYFI. 20
5.4.1 FRÍ ÁN LAUNA 21
5.4.2 FRÍ ÁN LAUNA - FYRIRVARI 21
5.4.3 FRÍ ÁN LAUNA - TAKMÖRKUN 21

6. KAFLI 21

VEIKINDA- SLYSA- OG BARNSBURÐAR-LAUN 21

6.1 LAUN Í VEIKINDUM. 21
6.1.1 VEIKINDARÉTTUR 21
6.1.2 YFIRVINNA Í VEIKINDUM 21
6.2 LAUN VEGNA SLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA 21
6.2.1 LAUN Í SLYSATILFELLUM 21
6.2.2 TRÚNAÐARLÆKNIR 22
6.3 UM LÆKNISVOTTORÐ OG TILKYNNINGU VEIKINDA. 22
6.3.1 LÆKNISVOTTORÐ 22
6.3.2 TILKYNNING VEIKINDA 22
6.4 GREIÐSLA FYRIR LÆKNISHJÁLP 22
6.4.1 ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR 22
6.5 GREIÐSLUR VEGNA BARNSBURÐAR OG VEIKINDA BARNA. 22
6.5.1 BARNSBURÐARGREIÐSLUR 22
6.5.2 VEIKINDI BARNA OG LEYFI AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM: 22
6.6 LÆKNISSKOÐUN. 23
6.6.1 REGLULEG LÆKNISSKOÐUN 23
6.7 STYRKTARSJÓÐSFRAMLÖG. 23
6.7.1 GREIÐSLUR Í STYRKTARSJÓÐ 23
6.8. SLYSATRYGGINGAR 23

6.8.1 GILDISSVIÐ SLYSATRYGGINGA 23
6.8.2 DÁNARSLYSABÆTUR 23
6.8.3 BÆTUR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU 24
6.8.4 TJÓN BÆTT ÚR LÖGBOÐINNI ÖKUTÆKJATRYGGINGU 24
6.8.6 GILDISTAKA TRYGGINGAR OG TRYGGINGARSKILMÁLAR 24

7. KAFLI 25

IÐGJALDAGREIÐSLUR. 25

7.1 FÉLAGSGJÖLD. 25
7.1.1 INNHEIMTA ÁRGJALDA 25
7.2. LÍFEYRISSJÓÐUR VERÐI: 25
7.2.1 IÐGJÖLD TIL LÍFEYRISSJÓÐS 25
7.2.2 IÐGJÖLD STARFSMANNA 25
7.2.3. VIÐBÓTARFRAMLAG Í SÉREIGNARSJÓÐ: 25
7.3 EFTIRMENNTUNARSJÓÐUR. 25
7.3.1 IÐGJÖLD Í EFTIRMENNTUNARSJÓÐ 25

8. KAFLI 25

ALMENN ÁKVÆÐI 25

8.1 NOTKUN EIGIN BIFREIÐA. 25
8.1.1 NOTKUN EIGIN BIFREIÐA 25
8.2 UM ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL. 26
8.2.1 ÖRYGGI Á VINNUSTAÐ 26
8.2.2 VINNUFÖT 26
8.2.3 VERKFÆRI 26
8.2.4 HLÍFÐARBÚNAÐUR 26
8.2.5 MEÐFERÐ FATA OG TÆKJA 26
8.2.6 TJÓN STARFSMANNA VIÐ VINNU 26
8.3 FORFÖLL STARFSMANNA. 26
8.3.1 BOÐUN FORFALLA 26
8.4 GREIÐSLA LAUNA. 26
8.4.1 ÚTBORGUN LAUNA 26
8.5 AÐBÚNAÐUR Á VINNUSTAÐ 27
8.5.1 HREINLÆTISBÚNAÐUR 27
8.6 HJÚKRUNARGÖGN. 27
8.6.1 SJÚKRAGÖGN 27
8.7 TRÚNAÐARMENN 27
8.7.1 TRÚNAÐARMENN Á VINNUSTAÐ 27
8.7.2 TÍMAÞÖRF TRÚNAÐARMANNS 27
8.7.3 HLUTVERK, RÉTTINDI OG SKYLDUR TRÚNAÐARMANNA 27
8.7.4 AÐBÚNAÐUR TRÚNAÐARMANNS 27
8.7.5 ÖNNUR ÁKVÆÐI 27
8.8 LAUSAR STÖÐUR. 27
8.8.1 LAUSAR STÖÐUR 27

KH

8.9 NÁMSKEIÐ **27**
8.9.1 NÁMSKEIÐ, KYNNISFERÐIR OG ÞJÁLFUN VEGNA NÝS BÚNAÐAR 27

9. KAFLI **28**

GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI **28**

9.1 GILDISTÍMI SAMNINGSINS O.FL. 28

BÓKANIR VIÐ GERÐ KJARASAMNINGS **29**

BÓKUN MEÐ KJARASAMNINGI RSÍ OG ADVANIA ÍSLAND EHF. **29**

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI. **31**

KJARASAMNINGUR
milli
Advania Ísland ehf., kt. 590269-7199, hér eftir nefnt Advania og fyrirtækið, annars vegar og Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga, hér eftir nefnt RSÍ og stéttarfélagið, hins vegar.

1. KAFLI
STARFSSVIÐ OG FORGANGSRÉTTUR

1.1 STARFSSVIÐ.

1.1.1 Gildissvið.

Kjarasamningur þessi nær yfir störf/verkefni sem fyrirtækið sinnir samkvæmt sérstökum samningi við bandarísk stjórnvöld tengdum rekstri fjarskiptastöðvarinnar í Grindavík (NRTF). Gildissvið samnings þessa takmarkast við uppsetningu, eftirlit, rekstur og viðhald hvers kyns raf- rafeinda- og fjarskiptabúnaðar í þágu og vegna samnings fyrirtækisins og bandarískra stjórnvalda, sem að framan greinir. Byggir kjarasamningur þessi að stofni til á kjarasamningi Kögunar hf. og Rafiðnaðarsambands Íslands, frá 7. desember 2005.

1.2 FORGANGSRÉTTUR.

1.2.1 Félagsmenn RSÍ

Fyrirtækið 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 vaktavinnumanna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn skal vera 36,0 stundir á viku.

KÞI

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 fyrirtækis 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 viðbótarfrís 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.

Skýring: Ákvæði þetta á við um þá sem vinna einungis á dagvinnutíma (dagvinnumenn) en ekki um þá sem ganga vaktir (vaktavinnumenn).

Sérstakir frídagar eru:

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

Stórhátíðardagar eru:

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

KB

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.

Skýring við gr. 2.6.3.: Frá 1. október 2021 verður breyting á greiðslu kostnaðarhlutdeildar þar sem hluti greiddra klst. færist inn í launataxtann. Við það fækkar greiddum klst. í kostnaðarhlutdeild úr 44 klst. í 26 klst. á mánuði miðað við fullt starf. Með því hefur endurgjaldi vegna fyrirkomulags og takmörkunar á matar- og kaffitímum verið fellt inn í mánaðarlaun (launataxta). Skal Advania ekki inna frekari greiðslur af hendi vegna þessa þáttar til hlutaðeigandi starfsmanna frá gildistöku þessa ákvæðis.

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

2.6.5 Undanþága frá vaktavinnu

Starfsmenn hjá Advania, 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 fái 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 samnings 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 bjarga 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.

2.7.3 Vikulegur frídagur

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur dagvinnumanna vera á sunnudegi. Þó má fyrirtækið 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 ófyrirséðra 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.

Bókun: Það er sameiginleg afstaða samningsaðila að fyrirtækinu sé heimilt að gera breytingar á vinnufyrirkomulagi, vinnuskipulagi o.þ.h., án þess að þess að ákvæði gr. 2.8.1. gildi, verði sannanlega grundvallarbreyting á kröfum verkkaupa, m.t.t. þjónustutíma eða útfærslu á þeirri þjónustu sem verkkaupi kaupir af Advania. Í slíkum tilvikum skal hafa samráð við starfsmenn og leitast við að útfæra breytingar að höfðu samráði samningsaðila. Í öðrum tilvikum skal fylgja ákvæði gr. 2.8.1. í kjarasamningi.

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

Fyrirtækið 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 NRTF stöðvarinnar í Grindavík telst vera 45 mínútur hvor leið.

2.10.2 Fæði

Fyrirtækið greiðir starfsmönnum fæðispeninga. Fjárhæð fæðispeninga miðað við fullt starf skal vera kr. 26.791 á mánuði frá 1. október 2020 og tekur breytingum á hálfs árs fresti eftir það tímamark, í fyrsta skipti í júlímánuði 2021. Breytingar á fjárhæð fæðisgjalds skulu taka mið af breytingum á vísitölu neysluverðs næstliðna 6 mánuði á undan. Grunnvísitala skal í upphafi byggja á vísitölu neysluverðs fyrir desembermánuð 2020.

Dæmi: Vísitala neysluverðs fyrir desembermánuð 2020 er 100. Á tímabilinu frá janúar til júní 2021 hækkar vísitala neysluverð og er fyrir júnímánuð 2021 samtals 102 stig. Hækkun nemur því 2%. Fæðisgjald hækkar samkvæmt því frá 1. júlí 2021 um 2%.

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 sem tilgreindar eru í kjarasamningi þessum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.
Föst laun = Mánaðarlaun + 15% vegna rekstraröryggis.

<u>Þann 1. október 2021 fellur ákvæði gr. 3.1.1 úr gildi og nýtt ákvæði gr. 3.1.1. öðlast gildi sem er svohljóðandi:</u>

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 (launataxti)

miðað við 100% starf, eins og þau eru tilgreind í launatöflu sem fylgir kjarasamningi þessu. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.
Föst laun = Mánaðarlaun + 15% vegna rekstraröryggis.

3.1.2 Aðrar greiðslur sem kunna að falla til og koma til viðbótar föstum mánaðarlaunum:
Laun fyrir yfirvinnu.
Vaktaálag.
Greiðsla fyrir kallvaktir.
Starfsaldursálag.
Stjórnunarálag.
Desemberuppbót.
Greiðsla vegna orlofskostnaðar.
Vaktaskipta-, ferða- og fataskiptagreiðsla.

3.2 LAUNAFLOKKAR.

3.2.1 Um röðun í launaflokka.
Um er að ræða einn launaflokk, launaflokkur A og raðast allir starfsmenn í þann launaflokk enda sé um að ræða rafiðnaðarmenn með sérþjálfun. Fyrirtækið getur falið rafiðnaðarmanni með sérþjálfun að sinna stjórnun í formi vaktstjórnar og skal starfsmaður þá fá sérstakar álagsgreiðslur samkvæmt gr. 3.4.1. Í kjarasamningi þessum er um starfsaldurshækkanir ýmist vísað til launaflokks/launaþreps.

Launflokkur A
Rafiðnaðarmaður með sérþjálfun.

3.3 Um launabreytingar á samningstíma:

3.3.1. Með kjarasamningi þessum er fylgiskjal, merkt fylgiskjal I, sem hefur að geyma tilgreiningu á launatöflum með tilgreindum gildistíma. Samhliða gildistöku hverrar launatöflu fellur fyrri launatafla úr gildi.

Á gildistíma kjarasamnings, sem er til 31. desember 2025, skuli launabreytingar til hækkunar mánaðarlauna (launataxta) vera svofelldar, þ.e. á tímabilinu eftir 1. október 2021. Launabreytingar eftir 1. október 2021 skulu miðast við 100% af breytingum á launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir viðmiðunartímabil samkvæmt því sem hér segir:

Frá 1. júlí 2022 skulu mánaðarlaun (taxtalaun) hækka miðað við breytingar á launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir tímabilið frá 1. október 2021 (grunnvísitala) til 31. mars 2022. Skulu breytingar á mánaðarlaunum (taxtalaun) hækka sem nemur 100% af breytingum á launavísitölu fyrir sama tímabil.

Frá 1. janúar 2023 skulu mánaðarlaun (taxtalaun) hækka miðað við breytingar á launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir tímabilið frá 1. apríl 2022 (grunnvísitala) til 30. september 2022. Skulu breytingar á mánaðarlaunum (taxtalaun) hækka sem nemur 100% af breytingum á launavísitölu fyrir sama tímabil.

Frá 1. janúar 2024 skulu mánaðarlaun (taxtalaun) hækka miðað við breytingar á launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir tímabilið frá 1. október 2022 (grunnvísitala) til 30. september 2023. Skulu breytingar á mánaðarlaunum (taxtalaun) hækka sem nemur 100% af breytingum á launavísitölu fyrir sama tímabil.

KÞS

Frá 1. janúar 2025 skulu mánaðarlaun (taxtalaun) hækka miðað við breytingar á launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir tímabilið frá 1. október 2023 (grunnvísitala) til 30. september 2024. Skulu breytingar á mánaðarlaunum (taxtalaun) hækka sem nemur 100% af breytingum á launavísitölu fyrir sama tímabil.

Dæmi: Launabreytingar sem koma til framkvæmda frá 1. júlí 2022 reiknast miðað við hækkun launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks fyrir tímabilið frá 1. október 2021 til 31. mars 2022. Launavísitala Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks er 100 stig fyrir októbermánuð 2021 og 101,5 stig fyrir marsmánuð 2022. Samkvæmt því hækka mánaðarlaun (launataxti), frá 1. júlí 2022 um 1,5% (101,5/100 = 1,5%). Síðari launabreytingar reiknast með hliðstæðum hætti þó að teknu tilliti til annara viðmiðunartímabila.

3.4 SÉRSTÖK ÁLÖG

3.4.1 15 % álag vegna rekstraröryggis á mánaðarlaun starfsmanns (reiknast af taxtalaunum samkvæmt launatöflu, sjá fylgiskjal I).
Dæmi: Taxtalaun (launataxti samkvæmt launatöflu) eru kr. 331.386. Rekstraröryggisgjald reiknast 15% af þeirri fjárhæð og nemur kr. 49.708.

15 % álag fyrir þá sem gegna vaktstjórastörfum á mánaðarlaun starfsmanns (reiknast af launataxta samkvæmt launatöflu, sjá fylgiskjal I + rekstaröryggisgjald).
Dæmi: Taxtalaun eru kr. 371.728. Rekstraröryggisgjald reiknast 15% af þeirri fjárhæð og nemur kr. 55.759. Álag samkvæmt þessum lið reiknast af samtölu þessara greiðslna, eða kr. 427.487 og nemur kr. 64.123.

21 % álag vegna rekstrarstjórnunar og yfirumsjónar á starfsstöð á mánaðarlaun starfsmanns (reiknast af taxtalaunum samkvæmt launatöflu, sjá fylgiskjal I + rekstaröryggisgjald).
Dæmi: Taxtalaun eru kr. 371.728. Rekstraröryggisgjald reiknast 15% af þeirri fjárhæð og nemur kr. 55.759. Álag samkvæmt þessum lið reiknast af samtölu þessara greiðslna, eða kr. 427.487 og nemur kr. 89.772.

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. Vaktaálag reiknast af fjárhæð mánaðarlauna (launataxta samkvæmt launatöflu), rekstraröryggisgjalds og stjórnunarálags, eftir því sem við getur átt.

Dæmi 1: Vaktaálag – jafnaðarálag. Taxtalaun (mánaðarlaun samkvæmt launatöflu í fylgiskjali I) starfsmanns eru kr. 331.386. Rekstraröryggisgjald reiknast 15% af þeirri fjárhæð og nemur kr. 49.708. Samtals nema launataxti og rekstraröryggisgjald kr. 381.094. Starfsmaður nýtur 15% stjórnunarálags og reiknast það af samtölu launataxta og rekstraröryggisgjalds, þ.e. kr. 381.094, samtals nemur greiðsla 15% stjórnunarálags kr. 57.164. Samtala mánaðarlauna+ rekstraröryggisgjalds+stjórnunarálags nemur kr. 438.258. Vaktaálag reiknast sem 438.258 x 37,6% og nemur kr. 164.785 á mánuði fyrir fullt starf.

Dæmi 2. Álag fyrir vinnu á vakt sem unnin er á stórhátíðardegi, sbr. gr. 2.4.1. Taxtalaun starfsmanns eru kr. 331.386. Rekstraröryggisgjald reiknast 15% af þeirri fjárhæð og nemur kr. 49.708. Samtals nema launataxti og rekstraröryggisgjald kr. 381.094. Starfsmaður nýtur 15% stjórnunarálags og reiknast það af samtölu launataxta og rekstraröryggisgjalds, þ.e. kr. 381.094, samtals nemur greiðsla 15% stjórnunarálags kr. 57.164. Samtala mánaðarlauna+ rekstraröryggisgjalds+stjórnunarálags nemur kr. 438.258. Vaktaálag reiknast sem 438.258 x 37,6% og nemur kr. 164.785 á mánuði fyrir fullt starf. Stórhátíðarálag er 30% og því bætist við þann tímafjölda sem starfsmaður vinnur á stórhátíðum álag sem því nemur. Útreikningur verður: 164.785 x 1,30% eða kr. 214.221 miðað við mánuð. Starfsmaður fær því greiddar, umfram kr. 164.785 í vaktaálag, kr. 1.373 kr. pr. klst. sem unnin er á stórhátíð (214.221/156 = 1.373).

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. Ef um vaktavinnumann er að ræða skal álag samkvæmt þessari grein miðað við hverja unna klukkustund og reiknast af tímakaupi vaktavinnumanna fyrir dagvinnu, sbr. gr. 3.11.2. sem fundið er með því að deila 156 í taxtalaun (launataxta samkvæmt fylgiskjali I) viðkomandi launaflokks/launaþreps starfsmanns.

Dæmi: Taxtalaun vaktavinnumanns eru kr. 331.386. Rekstaröryggisgjald er kr. 49.708. Þá greiðist 15% stjórnunarálag eða kr. 57.164. Samtala þessara greiðslna er kr. 438.258 og myndar stofn útreiknings fyrir kallvaktir. Greiðsla fyrir kallvaktir reiknast þannig: 438.258/ 156 tímar = kr. 2.809. Greiðsla á kallvakt reiknast því sem 33,33% af kr. 2.809 eða kr. 936 fyrir hverja klst.

3.7 VERÐBÆTUR Á LAUN.

3.7.1 Verðbætur

Verðbætur verða ekki á greiddar á laun á gildistíma kjarasamnings.

3.8 STARFSALDURSÁLAG.

3.8.1 Starfsaldursþrep

Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri skv. 2. tölulið þessarar greinar þannig að byrjunarlaun eru samkvæmt 1. þrepi, eftir eitt ár hækki laun upp í 2 þrep (5% frá byrjunarlaunum), eftir 3 ár hækka laun upp í 3. þrep (9% frá byrjunarlaunum), eftir 5 ár hækka laun upp í 4. þrep (12% frá byrjunarlaunum), eftir 7 ár hækka laun upp í 5 þrep (15% frá byrjunarlaunum), eftir 10 ár hækka laun upp í 6. þrep (21% frá byrjunarlaunum), eftir 13 ár hækka laun upp í 7. þrep (25% frá byrjunarlaunum) og eftir 18 ár hækka laun upp í 8. þrep (29% frá byrjunarlaunum). Byggja framangreindar hækkanir á launatöflu samkvæmt fylgiskjali I með kjarasamningi.

3.8.2. Ákvörðun starfsaldurs

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en fyrirtækisins á þann hátt að við starfsaldur sé bætt tíma við

KOS

hliðstæð störf. Slíkur starfsaldur getur þó mest orðið 7 ár. Starfsmaður sem kemur inn með starfstíma samkvæmt grein þessari fylgir starfsaldurshækkunum launatöflu miðað við það. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá Advania. Breyting þessi öðlast gildi og kemur til framkvæmda frá 1. nóvember 2020.

Skýring 1: Við undirritun kjarasamnings þessa getur starfstími hjá öðrum vinnuveitendum en fyrirtækinu, sem metinn er samkvæmt þessu ákvæði, að hámarki orðið 6 ár. Í breytingu, sem að framan greinir, felst að þessi tími getur eftirleiðis að hámarki orðið 7 ár. Þessi breyting öðlast gildi og kemur til framkvæmda frá 1. nóvember 2020 en fram til þess tíma gildir ákvæðið um 6 ára hámark. Leiði breyting þessi til þess að starfsmaður eigi við gildistöku ákvæðis rétt til breytinga á launum skulu slíkar breytingar miðast við 1. nóvember 2020 og greiðast frá sama tímamarki.

Skýring 2: Starfsmaður hefur störf og raðast í 7 ára starfsaldur. Þegar starfsmaður hefur unnið í þrjú ár færist hann upp í næsta þrep launatöflu, fer úr 5. þrepi í 6. þrep og koll af kolli.

3.8.3 Um mat á starfsaldri

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 tilsvarandi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu samfellt í a.m.k. 1 heilan vinnudag (vakt) og sé ekki raðað 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 tímakaup fyrir dagvinnu, 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. Fjárhæðir samkvæmt þessu ákvæði reiknast af mánaðarlaunum (launataxta samkvæmt fylgiskjali I + rekstraröryggisgjald + stjórnunarálags, ef við á, viðkomandi launaflokks/launaþreps starfsmanns).

Dæmi 1: Taxtalaun dagvinnumanns með stjórnunarálag eru kr. 331.386. Rekstaröryggisgjald er kr. 49.708. Þá greiðist 15% stjórnunarálag eða kr 57.164. Samtala þessara greiðslna er kr. 438.258 og myndar stofn útreiknings yfirvinnu. Yfirvinnukaup kaup reiknast því sem 438.258 x 1,099% = kr. 4.816 pr. klst. í yfirvinnu

Dæmi 2: Taxtalaun vaktavinnumanns eru kr. 331.386. Rekstaröryggisgjald er kr. 49.708. Þá greiðist 15% stjórnunarálag eða kr. 57.164. Samtala þessara greiðslna er kr. 438.258 og myndar stofn útreiknings yfirvinnu. Yfirvinna reiknast því þannig: 438.258 / 156 tímar = kr. 2.809. Álag sem er 80% fyrir yfirvinnu er því kr. 2.247 pr. klst. og er tímakaup fyrir yfirvinnu því kr. 5.057 pr. klst.

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. Fjárhæðir samkvæmt þessu ákvæði reiknast af mánaðarlaunum (launataxta samkvæmt fylgiskjali I) viðkomandi launaflokks/launaþreps starfsmanns).

Dæmi 1: Taxtalaun dagvinnumanns eru kr. 331.386. Rekstaröryggisgjald er kr. 49.708. Þá greiðist 15% stjórnunarálag eða kr 57.164. Samtala þessara greiðslna er kr. 438.258. Tímakaup reiknast því sem 438.258/173,33 = kr. 2.528.

Dæmi 2: Taxtalaun vaktavinnumanns eru kr. 331.386. Rekstaröryggisgjald er kr. 49.708. Þá greiðist 15% stjórnunarálag eða kr. 57.164. Samtala þessara greiðslna er kr. 438.258 og myndar stofn útreiknings tímakaups. Tímakaup reiknast því þannig: 438.258 / 156 tímar = kr. 2.809 pr. klst.

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

Þann 1. desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur það ár allt hjá Advania, fá greidda desemberuppbót, sem fyrir árið 2019 skal vera kr. 132.071 og 2020 kr. 135.373. Fyrir árið 2021 skal full desemberuppbót vera kr. 138.757 og fyrir árið 2022 skal full desemberuppbót vera kr. 142.226. Fyrir árin 2023 til 2025 skal orlofsuppbót hækka í takt við launavísitölu Tækna og sérmenntaðs starfsfólks. Kr. 142.226 telst þá vera grunntala og skal miða við hækkun launavísitölu Tækna og sérmenntaðs starfsfólks frá júní 2022 til loka maí á því ári sem desemberuppbót er greidd. Miðað er við júní til maí til að geta greitt fulla uppbót með nóvember launum eins og venja er.

Dæmi: Ef launavísitala Tækna og sérmenntaðs starfsfólks er 100 eftir fyrstu 6m ársins 2022 og 103 eftir fyrstu 6m ársins 2023 þá telst viðmiðunarlaunavísitalan hafa hækkað um 3% og skal desemberuppbótin vera 3% hærri en grunntala.

KÞS

Þeir sem skemur hafa unnið eða unnið í lægra starfshlutfalli á viðmiðunartímabili skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn sem unnið hafa hjá fyrirtækinu 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

Þann 1. júní ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsárið hjá Advania, fá greidda launauppbót, sem fyrir árið 2019 skal vera kr. 132.071 og 2020 kr. 135.373. Fyrir árið 2021 skal full orlofsuppbót vera kr. 138.757 og fyrir árið 2022 skal full orlofsuppbót vera kr. 142.226. Fyrir árin 2023 til 2025 skal orlofsuppbót hækka í takt við launavísitölu Tækna og sérmenntaðs starfsfólks. Kr. 142.226 telst þá vera grunntala og skal miða við hækkun launavísitölu Tækna og sérmenntaðs starfsfólks frá janúar 2022 til desember 2022, til greiðslu í maí 2023 og svo áfram eftir það skal miða við vísitölu í janúar 2022 – desember þess árs sem er áður en orlofsuppbót er greidd. Miðað er við janúar til desember til að geta greitt fulla uppbót með maí launum eins og venja er.

Dæmi: Ef launavísitala Tækna og sérmenntaðs starfsfólks er 100 í janúar 2022 og 103 í desember 2022 (12 mánuðum seinna) þá telst viðmiðunarlaunavísitalan hafa hækkað um 3% og skal orlofsuppbótin vera 3% hærri en árið grunntala.

Þeir sem skemur hafa unnið eða unnið í lægra starfshlutfalli á viðmiðunartímabili skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn sem unnið hafa hjá fyrirtækinu 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).

Skýringartexti: Með 12 virkum dögum er miðað við 8 klst. í vinnuframlag á dag og því er um 96 vinnuskyldustundir að ræða í frí á ári fyrir vinnu á rauðum dögum.

3.16 VAKTA- OG FATASKIPTAGREIÐSLA.

3.16.1 Vaktaskipti

Fyrirtækið greiðir 30 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hvern vinnudag að aukafrídögum 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 fyrirtækis 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 Advania, 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 fyrirvaralausa uppsögn.

Verði gjörbreyting á rekstri Advania, sem leiðir til hópuppsagna í skilningi laga nr. 63/2000, skal það tilkynnt með a.m.k. sex mánaða fyrirvara eða óbreytt laun greidd til sama tíma.

4.3 FYRIRVARALAUS UPPSÖGN.

4.3.1 Vítaverð vanræksla

Uppsagnarákvæði skv. lið 4.2 gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða fyrirtækið 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

Lágmarksorlof starfsmanna skal vera 24 virkir dagar, þ.e. 192 vinnuskyldustundir, miðað við fullt ársstarf. Eftir 1 árs starf hjá fyrirtækinu skal starfsmaður eiga rétt á orlofi í 3 daga til viðbótar að vetri til, þ.e. 24 vinnuskyldustundir. Eftir 3 ára starf hjá fyrirtækinu skal starfsmaður aftur eiga rétt á orlofi í 3 daga til viðbótar að vetri til, þ.e. 24 vinnuskyldustundir.

Komi staða orlofs ekki fram á launaseðli skal fyrirtækið tryggja starfsmönnum aðgang að Vinnustund þar sem uppfærðar upplýsingar um stöðu orlofs skulu koma fram.

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 fyrirtækis 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 fyrirtækið fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. Fyrirtækið 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 samfellt lengur en þrjá 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. Fyrirtækið 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 fríi 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 fríi 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 fríið 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 frí lýkur samkvæmt framanskráðu.

6. KAFLI
VEIKINDA- SLYSA- OG BARNSBURÐAR-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 fyrirtækinu 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 liggi 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. til hliðsjónar reglugerð nr. 540/2011, um tilkynningu og skráningu atvinnusjúkdóma.

KB

6.2.2 Trúnaðarlæknir

Trúnaðarlæknir fyrirtækisins 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 samningsaðila 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 fyrirtækisins. Auk þess sem greint er að ofan greiði fyrirtækið starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og fyrirtækisins geti numið 80% af grunnlaunum (mánaðarlaunum samkvæmt launataxta, sjá launatöflu á fylgiskjali I) að viðbættu vaktaálagi 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 Tilkynning 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 fyrirtækið 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

Fyrirtækið greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

6.5 GREIÐSLUR VEGNA BARNSBURÐAR OG VEIKINDA BARNA.

6.5.1 Barnsburðargreiðslur

Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

6.5.2 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá fyrirtækinu er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum (mánaðarlaunum samkvæmt launataxta, sjá fylgiskjal I), 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 fyrirtækið 1% af brúttólaunum þeirra starfsmanna er samningurinn tekur til.

6.8. SLYSATRYGGINGAR

6.8.1 Gildissvið slysatrygginga

Fyrirtækinu 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. 2.355.517
   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. 7.219.482
   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. 11.782.628
   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. 2.355.517
   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 fósturbörn 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.

KKS

6.8.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina 13.717.637 kr. (júlí 2020: kr. 14.831.181) 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 kr. 40.785.243.

6.8.4 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatryggingu.

Slysatryggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatryggingu.

6.8.5 Endurskoðun tryggingafjárhæðar

1. Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2020, 482,9 stig.
2. Tryggingafjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá júlí 2020 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 atvinnuslysatryggingar hjá vátryggingafélögum, nú hjá Sjóvá, sem er trygginarfélag Advania þegar samkomulag þetta er gert.
3. Trygging þessi gildir allar sólarhringinn
4. Verði fyrirtækið skaðabótaskylt gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem fyrirtækinu kann að verða gert að greiða.

7. KAFLI
IÐGJALDAGREIÐSLUR.

7.1 FÉLAGSGJÖLD.

7.1.1 Innheimta árgjalda

Fyrirtækið tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambandsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Fyrirtækið 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 Birtu lífeyrissjóðs. Fyrirtækið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

7.2.2 Iðgjöld starfsmanna

Starfsmenn greiði 4% til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5% mótframlag/iðgjald.

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 fyrirtækinu sæki fræðslunámskeið um framfarir og breytingar í rafiðnaði skv. nánara samkomulagi þar um. Fyrirtækið greiðir 1,1% af launum rafiðnaðarmanna til Eftirmenntunarsjóðs rafiðna.

7.4. Starfsendurhæfingarsjóður

Frá gildistöku samningsins greiðir fyrirtækið 0,1% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

8. KAFLI
ALMENN ÁKVÆÐI

8.1 NOTKUN EIGIN BIFREIÐA.

8.1.1 Notkun eigin bifreiða

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

KH

8.2 UM ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL.

8.2.1 Öryggi á vinnustað

Fyrirtækið 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 fyrirtækið 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. Fyrirtækið sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysahættu.

8.2.4 Hlífðarbúnaður

Fyrirtækið 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 fyrirtækið leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið skv. ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila ef þeir hætta sem starfsmenn Advania.

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 Tímaþörf 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 stéttarfélög 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 rammasamnings ASÍ og VSÍ frá 22. júní 1977.

8.8 LAUSAR STÖÐUR.

8.8.1 Lausar stöður

Lausar stöður rafiðnaðarmanna hjá Advania, sem falla undir gildissvið þessa kjarasamnings, 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 sæki slík 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. Fríið skal skipulagt í samráði við viðkomandi yfirmann

9. KAFLI
GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI

9.1 Gildistími samningsins o.fl.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2019 til 31. desember 2025 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningur þessi er undirritaður af hálfu RSÍ með fyrirvara um samþykki félagsmanna sem starfa hjá Advania Íslandi ehf. í fjarskiptastöðinni í Grindavík (NRTF) og falla undir gildissvið kjarasamnings þessa.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamning fyrir kl. 20:00 sunnudaginn 22. nóvember 2020.

Reykjavík 22. nóvember 2020

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

F.h. Advania Ísland ehf.

BÓKANIR við gerð kjarasamnings

Bókun með kjarasamningi RSÍ og Advania Ísland ehf.

--1--

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

--2--

RSÍ/rafiðnaðarmenn munu tryggja Advania að rekstur NRTF Grindavík muni ekki stöðvast vegna verkfalla, vinnustöðvana eða af einhverjum öðrum ástæðum. Samkvæmt því er RSÍ/rafiðnaðarmönnum óheimilt að gera verkfall, vinnustöðvun eða stöðva starfsemi með öðrum hætti hjá Advania við verkefni sem falla undir gildissvið þessa kjarasamnings. Í framangreindu felst að RSÍ/rafiðnaðarmenn mega ekki gera verkfall eða taka þátt í verkfallsboðun. Á móti greiðir Advania starfsmönnum álag á laun í formi rekstraröryggisgjalds.

Samningsaðilar eru sammála um það markmið að leitast við að tryggja þróun launa starfsmanna við launaþróun í samfélaginu. Til að tryggja að laun og kjör skerðist ekki vegna ofanritaðs eru aðilar sammála um að taka til viðmiðunar launavísitölu Tækna og Sérmenntaðs starfsfólks eftir 1. október 2021 og til loka gildistíma kjarasamnings og skulu breytingar miðast við 100% af breytingum á launavísitölu í það minnsta árlega, sbr. nánar ákvæði gr. 3.3.1. í kjarasamningi.

--3--

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

--4--

Til viðbótar föstum mánaðarlaunum (launataxta) skal greiða kostnaðarhlutdeild, vegna ferða og vaktaskipta, sem nemur 44 tímun á mánuði miðað við núverandi vinnufyrirkomulag.

<u>Þann 1. október 2021 fellur ákvæði 4 úr gildi og nýtt ákvæði 4 öðlast gildi sem er svohljóðandi:</u>

Frá 1. október 2021 verður breyting á greiðslu kostnaðarhlutdeildar þar sem hluti greiddra klst. færist inn í launataxtann. Við það fækkar greiddum klst. í kostnaðarhlutdeild úr 44 klst. í 26 klst. á mánuði miðað við fullt starf. Með því hefur endurgjaldi vegna fyrirkomulags og takmörkunar á matar- og kaffitímum verið fellt inn í mánaðarlaun (launataxta) og er því innifalið í þeim. Skal Advania ekki inna frekari greiðslur af hendi vegna þessa þáttar til hlutaðeigandi starfsmanna frá gildistöku þessa ákvæðis.

Til viðbótar föstum launum skal því greiða kostnaðarhlutdeild, vegna ferða sem nemur 45 mínútum fyrir ferðir á vakt, 45 mínútum fyrir ferðir af vakt og 30 mínútur fyrir vaktaskipti, þvotta og fataskipta á hverja vakt samtals 2 klst. á hverja vakt fyrir 13 vaktir á mánuði sem er ígildi 156 tíma vinnuskyldu og eru þessir tímar samanlagt 26 tímar sem nefnist Kostnaðarhlutdeild.

KÁ

Kostnaðarhlutdeild, skipting.

Hvað er greitt fyrir	Útreikningur	
Ferðatími á vakt (mín)	45	
Ferðatími af vakt (mín)	45	
Vaktaskiptatími á (mín)	15	
Vaktaskiptatími af (mín)	15	
Kaffi og matartímar	0	
Fjöldi vakta á ári	156	
Mínútur á ári	18720	
klst á mánuði	26	

Vegna breytinga 1.10.2021
Samningsaðilar eru sammála þeirri breytingu á kostnaðarhlutdeild að fella niður greiðslu fyrir fyrirkomulags og takmörkunar matar- og kaffitíma , sem greidd hefur verið sem hluti af kostnaðarhlutdeild og færa þá greiðslu inn í mánaðarlaun (launataxta). Sú greiðsla er því innifalin í mánaðarlaunum (launataxta) og greiðist því hvorki sérstaklega né til viðbótar. Sú breyting felur í sér að 18 klst af kostnaðarhlutdeild á mánuði fellur út frá og með 1.10.2021. Eftir standa 26 klst í kostnaðarhlutdeild sem samanstendur af tíma samkvæmt töflu um kostnaðarhlutdeild, skipting (26 klst á mánuði verði greiddar í kostnaðarhlutdeild frá 1.10.2021).

Reykjavík, 22. nóvember 2020

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Advania Ísland ehf.

Bókanir með kjarasamningi.

Bókun 1.

Advania áformar að breyta vakta- og vinnufyrirkomulagi í starfsemi fjarskiptastöðvarinnar í Grindavík (NRTF) þann 1. október 2021 sem efnislega felur í sér að starfsmenn sinni vöktum í 156 klst. á mánuði í stað núgildandi 182 klst vinnufyrirkomulags. RSÍ og Advania eru sammála um að í tengslum við gerð kjarasamnings þessa hafi verið uppfyllt skilyrði gr. 2.8.1. vegna fyrrgreindra áforma um breytingar á vinnu- og vaktafyrirkomulagi. Með gerð kjarasamnings þessa telst því fullt samkomulag vera á milli aðila um breytingar í skilningi fyrrnefnds ákvæðis. Vegna þessa er sérstakra tilkynninga til starfsmanna ekki þörf í samræmi við efni tilvitnaðs ákvæðis.
Í breytingum, sem áformað er að öðlist gildi frá 1. október 2021, felst eftirfarandi:

- Starfsmenn sinni vöktum í 156 klst. á mánuði miðað við fullt starf í stað núgildandi 182 klst. vinnufyrirkomulags. Að því er fyrirkomulag vakta varðar áformar fyrirtækið ekki að gera breytingar þar á.
- Frá 1. október 2021 tekur gildi ný launatafla, sjá fylgiskjal I, með kjarasamningi.
- Með gildistöku hinnar nýju launatöflu breytist ákvæði kjarasamnings um greiðslu kostnaðarhlutdeildar og fækkar greiddum klst. í kostnaðarhlutdeild á mánuði úr 44 klst. í 26 klst. miðað við fullt starf. Í launatöflu, sem öðlast gildi þann 1. október 2021, hafa verið felldar inn í launataxta 18 klst. í yfirvinnu, sem áður voru greiddar í formi kostnaðarhlutdeildar.
- Vegna breytinga, sem að framan greinir. fellur niður frá 1. október 2021 að telja, greiðsla á 26 klst. í yfirvinnu á mánuði til sérhvers starfsmanns miðað við fullt starf.

Áform þau, sem greinir í bókun þessari, eru háð þeim fyrirvara að samkomulag náist á milli Advania og bandarískra stjórnvalda um áframhaldandi verkefni við rekstur fjarskiptastöðvar í Grindavík (NRTF), sbr. útboð sem nú stendur yfir.

Bókun 2.

Við gerð kjarasamnings þessa falla brott eldri bókanir, yfirlýsingar, samkomulög o.þ.h. sem ekki eru birtar með kjarasamningi þessum. Að svo miklu leyti sem í slíkum gögnum hafa falist skyldur og skuldbindingar Advania gagnvart RSÍ/rafiðnaðarmönnum telst fyrirtækið með gerð kjarasamnings þessa hafa uppfyllt að fullu og öllu leyti allar skyldur og skuldbindingar sem um ræðir.
Áréttað skal í því sambandi að ágreiningsmál er varðar samanburð og kröfur um leiðréttingar, sem komið hafa fram í samskiptum Advania og RSÍ á síðasta kjarasamningstímabili og eftir lok gildistíma kjarasamnings, teljast að fullu uppgerðar og frágengnar. Lýsir RSÍ því yfir, fyrir hönd félagsins og fyrir hönd og vegna allra hlutaðeigandi starfsmanna, að allar kröfur vegna þessa séu niður fallnar og ekki verði um frekari eftirmála að ræða vegna þessa.

Bókun 3.

Frá 1. júlí 2023 að telja öðlast gildi nýtt launaþrep samkvæmt kjarasamningi þessum sem skal vera 3% hærra en launaþrep A18. Réttur til greiðslu launa samkvæmt hinu nýja launaþrepi skal bundinn því að starfsmaður hafi starfað hjá Advania í fjarskiptastöðinni Grindavík (NRTF) í samtals 15 ár.

Bókun 4.

Á gildistíma kjarasamnings skulu Advania og RSÍ, með beinni aðkomu starfsmanna, halda árlega samráðsfundi þar sem farið er yfir málefni fjarskiptastöðvarinnar í Grindavík (NRTF) sem og þau mál sem starfsemina varða á hverjum tíma. Skal sú vinna m.a. miða að því að miðla upplýsingum um stöðu mála varðandi starfsemina, einkum með hliðsjón af mögulegum breytingum sem á kunna að verða gerðar.

Bókun 5.

Samningsaðilar eru sammála um það markmið að tryggja að laun og launaþróun starfsmanna verði ekki lakari en laun og launaþróun hliðstæðra hópa á vinnumarkaði. Samningsaðilar skulu hefja undirbúning að gerð nýs kjarasamnings í síðasta lagi 6 mánuðum fyrir lok gildistíma þessa kjarasamnings. Til að tryggja skilvirkni við undirbúning að gerð nýs kjarasamnings munu aðilar setja upp viðræðuáætlun þar sem fyrirkomulag viðræðna kemur fram ásamt tímasetningum. Fari svo að viðræður skili ekki tilætluðum árangri munu aðilar vísa kjaradeilu til embættis ríkissáttasemjara og þannig tryggja markvissa framvindu við kjarasamningagerð.

Reykjavík, 22. nóvember 2020

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Advania Ísland ehf.

Fylgiskjal I.

Launatöflur (mánaðarlaun, launataxtar/taxtalaun) miðað við fullt starf, 100% starfshlutfall:

Gildistími frá 1. nóvember 2020.

Flokkur	Grunnlaun (ISK) Íslenskar krónur
A-0 byrjun	378.161
A-1 e. 1 ár	397.069
A-3 e. 3 ár	412.196
A-5 e. 5 ár	423.541
A-7 e. 7 ár	434.886
A-10 e. 10 ár	457.575
A-13 e. 13 ár	472.702
A-18 e. 18 ár	487.828

Gildistími frá 1. október 2021.

Flokkur	Grunnlaun (ISK) Íslenskar krónur.
A-0 byrjun	448.161
A-1 e. 1 ár	470.569
A-3 e. 3 ár	488.496
A-5 e. 5 ár	501.941
A-7 e. 7 ár	515.386
A-10 e. 10 ár	542.275
A-13 e. 13 ár	560.202
A-18 e. 18 ár	578.128

Við gildistöku launatöflu þann 1. október 2021 er sú breyting á gerð að greiðsla kostnaðarhlutdeildar lækkar úr 44 klst. í yfirvinnu á mánuði í 26 klst. í yfirvinnu á mánuði, bæði miðað við fullt starf.

Frá 1. október 2021 greiðast 26 klst. í yfirvinnu í kostnaðarhlutdeild. Greiðsla skiptist þannig að 45 mín greiðast í ferðatíma fyrir hvora leið til og frá vinnu og 15 mínútur vegna vaktaskipta, þvotta og fataskipta í upphafi vinnudags og lok vaktar. Skal Advania ekki inna frekari greiðslur af hendi vegna þessara þátta til hlutaðeigandi starfsmanna frá gildistöku þessa ákvæðis. Gildi hið sama og að framan greinir um fyrirkomulag og takmörkun matar- og kaffitíma hjá vaktavinnufólki í reglulegri vaktskrá.