

Kjarasamningur  
milli  
Rafiðnaðarsambands Íslands  
vegna aðildarfélaga  
annars vegar  
og  
Norðurorku, hins vegar

Gildir frá 22.júní 2011 til 31.janúar 2014

## 1. KAFLI: Um gildissvið samnings o.fl.

---

### 1.1. Gildissvið.

- 1.1.1. Samningur þessi tekur til rafiðnaðarmanna sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands og starfa hjá sveitarfélögum sem veitt hafa Launanefnd sveitarfélaga umboð til samningsgerðar við RSÍ.

### 1.2. Starfssvið.

- 1.2.1. Samningur þessi tekur til rafiðnaðarmanna er starfa við uppsetningu, eftirlit, rekstur og viðhald rafbúnaðar, fjarskiptabúnaðar og útvarpsbúnaðar.

### 1.3. Forgangsréttur

- 1.3.1 Fullgildir félagar aðildarféлага Rafiðnaðarsambands Íslands, sem hafa iðnréttindi, skulu hafa forgangsrétt til ofangreindra starfa í iðngreinum sínum. Forgangsrétturinn gildir þó ekki gagnvart þeim opinberu starfsmönnum, sem hafa fagréttindi í viðkomandi starfsgrein

## 2. KAFLI: Um kaup

---

### 2.1. Laun

Launatafla verði uppfærð m.v. launaflokka 137 til 190

Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000 hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 15.september 2011

### 2.1.2. Launahækkunar

Laun og kjaratengdir liðir hækka sem hér segir á samningstímanum

1. 6. 2011	4,25%
1. 2. 2012	3,5%
1. 2. 2013	3,25%

### 2.1.3. Starfsaldurshækkunar. Byrjunarlaun

Eftir 6 mán  
Eftir 1 ár  
Eftir 3 ár

Eftir 5 ár  
Eftir 7 ár  
2. þrep launatöflu sem gildi fyrir 28.des 2008 fellur út

## **2.2. Dagvinna.**

2.2.1. Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

## **2.3. Yfirvinna.**

2.3.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Tímakaup er 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.3.2. Öll yfirvinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

## **2.4. Álagsgreiðslur (vaktaálag).**

2.4.1 Sé hluti af vinnuskyldu í fullu starfi (40 klst. á viku) unnin utan dagvinnutímabils 08 - 17 mánudaga til föstudaga greiðist álag á unninn tíma utan þeirra tímabila. Álagið er hundraðshluti af dagvinnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir:

Mánudaga til föstudaga kl. 17 – 24: 33,33%

Mánudaga til föstudaga kl. 24 - 08 og um helgar: 45%

Á stórhátíðum: 90 %

## **2.5. Kallvaktarþóknun. (bakvaktarálag)**

2.5.1. Tímakaup á kallvakt er vaktaálag skv. grein 2.4.1.

## **2.6. Laun fyrir hluta úr mánuði.**

2.6.1. Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21,67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

## **2.7. Afleysingar og tilfærslur í starfi.**

2.7.1. Starfsmaður, sem er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans hafi forföllin varað lengur en 5 vinnudaga samfellt.

2.7.2. Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

2.7.3. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

## **2.8. Óheimilar fjarvistir.**

- 2.8.1. 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.

## **2.9. Desemberuppbót.**

- 2.9.1. Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót skal vera sem hér segir

Á árinu 2011 kr. 75.100

Á árinu 2012 kr. 77.700

Á árinu 2013 kr. 80.200

Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á desemberuppbót greiðist ekki orlofsfé

- 2.9.2. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 6 mánuði á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## **2.10. Útborgun launa.**

- 2.10.1 Laun skulu greidd mánaðarlega eftirá. Við greiðslu launa á starfsmaður rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnu- og álagsstunda, frítökuréttur, sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

## **2.11. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi**

- 2.11.1. Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks.
- 2.11.2. Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkningar o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.
- 2.11.3. Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

## **3. KAFLI: Um vinnutíma**

---

### **3.1. Almenn um 40 stunda vinnuviku.**

- 3.1.1. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svara kaffitímum, skv. samningum.

- 3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.
- 3.1.3. Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann skráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

## 3.2. Frídagar.

3.2.1. Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.

3.2.2. Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur	10.	Hvítasunnudagur
2. Skírdagur	11.	Annar í hvítasunnu
3. Föstudagurinn langi	12.	17. júní
4. Laugardagur fyrir páska	13.	Frídagur verslunarmanna
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		

3.2.3. Stórhátíðardagar eru

1. Nýársdagur	5.	17. júní
2. Föstudagurinn langi	6.	Aðfangad. eftir kl. 12.00
3. Páskadagur	7.	Jóladagur
4. Hvítasunnudagur	8.	Gamlársdagur eftir kl. 12.00

### Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.

Heimilt er að semja um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningadags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annari frítöku starfsmanna. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema ákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

## 3.3. Dagvinna.

3.3.1. Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags.

## 3.4. Yfirvinna.

3.4.1. Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

3.4.2. Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 2.3.1. eða stórhátíðarvinna skv. grein 2.3.2.

### 3.5. Útköll.

- 3.5.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti **4 klst.**, nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan fjögurra klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 3.5.2. Greiðsla fyrir útkall skal vera 4 klst hið minnsta, sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða við útkall einni klst. lengur en unnið er.
- 3.5.3. Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudags, frá kl. 18:00 á föstudegi til kl. 08:00 á mánudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.1. og 3.2.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.
- 3.5.4. Grein 3.5.3. tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 3.5.1.

### 3.6. Yfirvinna í hlutastarfi.

- 3.6.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 3.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 3.6.2. og 3.6.3.
- 3.6.2. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 3.6.3. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

### 3.7. Lágmarkshvöld.

- 3.7.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., 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. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutíminn fari umfram 13 klst.
- 3.7.2. Við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá 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. Heimilt er með samkomulagi að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið sé greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við fyrirtækið ákveða hvenær frí skal tekið.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruhamfara, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann auk frítökuréttar fá greidda 1 klst í yfirvinnu fyrir hverja klst sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

Sé vinna fyrirfram skipulögð aðfararnætur frídaga skal áunninn hvíldartími vera 2 klst. í stað 1,5 klst. fyrir hvern unninn klukkutíma og skal þá 1 klst. (dagv.) 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.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

3.7.3. Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

3.7.4. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

3.7.5 **Hlé**  
Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst.

### 3.8. Útkallsvaktir. (Bakvaktir)

3.8.1. Með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.

3.8.2. Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

3.8.3. Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.

### **3.9. Vaktavinna.**

- 3.9.1. Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 3.9.2. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 3.9.3. Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.9.4. Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að frídagar séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.
- 3.9.5. Falli frídagur vaktavinnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 3.9.6. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsmanna vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 3.9.7. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

### **3.10. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.**

- 3.10.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.10.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.10.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.10.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.10.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.10.4. Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.10.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.



3.10.6. Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klukkustund kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 02:00 - 03:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 á frídögum samkvæmt grein 3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.10.7. Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

### **3.11. Vinna í matar- og kaffitíma.**

3.11.1. Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

3.11.2. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

### **3.13. Fæði og mötuneyti.**

3.13.1. Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum.

Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

### **3.14. Breyting á vinnufyrirkomulagi.**

3.14.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 3.9.2.

3.14.2. Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska þess er þeir hafa náð 55 ára aldri.

## **4. KAFLI: Um orlof**

---

### **4.1. Sumarorlof.**

4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt árstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2. Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 40 ára aldur fær hann enn að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

### **4.2. Orlofslaun.**

4.2.1. Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 40 ára aldur skal hann fá 13,04%

4.2.2 Lágmarksupphæð orlofslauna fyrir fullt starfsár skal nema 12% af maí mánaðar launum orlofstökuársins.

### **4.3. Orlofsárið**

4.3.1. Orlofsárið er frá 1. maí til 30 apríl

### **4.4. Sumarorlofstími**

4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30 september.

4.4.2. Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlofs sitt á sumarorlofstímabilinu (og allt að fullu orlofi á sama tíma). Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar

4.4.3. Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabilinu, skulu fá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

### **4.5. Ákvörðun orlofs**

4.5.1. Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmann hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma, ef því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlofs skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

### **4.6. Veikindi í orlofi**

4.6.1. Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES-svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahússvistar (einn epða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss Bandaríkjunum, eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávalt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

#### 4.7. Frestun orlofs

- 4.7.1. Nú tekur starsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið
- 4.7.2. Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlfi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### 4.8. Orlofsuppbót

- 4.8.1 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2011 kr. 26.900

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2012 kr. 27.800

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2013 kr. 28.700

Sérstakt álag á orlofs- og desemberuppbót 2011

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, kr.10.000

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000

#### 4.9. Launalaust leyfi.

- 4.9.1. Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða launalausú leyfi, valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi stofnunar. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:
- Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
  - Ekki er skylt að veita fleiri leyfi en svo að mest 10% félagsmanna hjá stofnun séu samtímis í leyfi.
  - Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er leyfi lýkur skv. framansögðu.
- 4.9.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausú leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

## 5. KAFLI: Ferðir og gisting

---

### 5.1. Akstur til og frá vinnu.

- 5.1.1. Starfsmenn, sem vinna innan svæðis er afmarkast af leiðakerfi almenningsvagna skulu ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji/hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki.
- 5.1.2. Sé starfsmaður sendur til vinnu meira en 500 metrum frá ystu mörkum leiða almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

### 5.2. Ferðakostnaður.

- 5.2.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.2.2. Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.2.3. Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað stofnunar skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.
- 5.2.4. Viðkomandi stofnun getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### 5.3. Heimflutningur fjarri vinnustað.

- 5.3.1. Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:
- a) Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.
- b) Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið a.

Semja má um aðra skipan heimflutnings. Ákvæði þessi um ókeypis heimflutning gilda því aðeins að ferðast sé í samráði við hlutaðeigandi stofnun. Heimilt er að skipta heimferðum þannig að sem minnst truflun verði á framgangi vinnunnar. Ferðast skal í viðurkenndum farartækjum. Nú verður ekki af heimferð vegna ófærðar eða af ástæðum sem vinnuveitandi ber ekki sök á og má þá fresta heimferð til næstu helgar. Mæti starfsmaður ekki til heimferðar á fyrirfram ákveðnum stað og tíma skal hann sjálfur sjá sér fyrir heimferð.

- 5.3.2. Ólaunaðir frídagar á ferðum. Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækisins að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glartast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku. (ASÍ – SA jún. 2011)

## 6. KAFLI: Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

---

### 6.1 Laun í veikindum og slysatilvikum

6.1.1 Starfsmaður ávinnur sér rétt til daglauna í veikindum sem hér segir:

Fyrstu sex mánuðina í starfi	2 vinnudagar fyrir hvern byrjaðan mánuð.
Eftir sex mánaða starf mánuðum.	30 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
Eftir þriggja ára starf	90 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
Eftir fimm ára starf	120 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.

Með daglaunum er hér átt við mánaðarlaun skv. grein 2.1.1.

### 6.1.2 Yfirvinna í veikindum.

Í forföllum vegna veikinda skal greiða starfsmönnum full laun, þ.e. daglaun auk yfirvinnu og vaktaálags, í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Miða skal við meðaltal slíkra greiðslna síðustu 12 mánuði.

### 6.2 Laun í slysatilvikum

6.2.1 Forfallist starfsmenn af völdum slyss á vinnustað eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmenn veikjast af atvinnusjúkdómum sbr. lög 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum, skulu þeir eiga rétt til daglauna og fullra launa (skv. skilgreiningu í 6.1.2) sem hér segir:

	Full laun	Daglaun
Fyrsta starfsárið	2 d. f. hv. unninn mánuð	3 mánuðir
Eftir 6 mánaða starf	1 mánuður	3 mánuðir
Eftir 3 ára starf	2 mánuður	4 mánuðir
Eftir 5 ára starf	3 mánuður	5 mánuðir

### 6.3 Læknisvottorð

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

6.3.2 Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur stofnunin krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

### 6.4 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

6.4.1 Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuslysatryggingunni, gangi til launagreiðanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

### 6.5 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

6.5.1 Vinnuveitandi greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafn lengi og starfsmaður nýtur launa.

### 6.6 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

6.6.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Norðurorku hf. er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar 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 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.

- 6.6.2. 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 gr. 6.6.1.

## 6.7 Fæðingarorlof

- 6.7.1 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sb.. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrygði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leiti fer eftir lögum nr. 95/2000.

Eftir eins árs starf teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsinlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

## 6.8 Atvinnuslysáttryggingar

- 6.8.1 Skylt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegu utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar. Viðkomandi vinnuveitandi ákveður hverju sinni hvort atvinnuslysáttryggingar skuli keyptar eða vera á eigin ábyrgð hans.

- 6.8.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 868.500.  
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. 2.661.000.  
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. 4.342.500.  
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. 868.500.

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, stjúpborn, 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.

#### 6.8.4 **Bætur vegna varanlegrar örorku.**

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina 5.466.000 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 15.031.500 kr.

#### 6.8.5 **Bætur vegna tímabundinnar örorku.**

Dagpeningar 12.300 kr. á viku, sem greiðist fjórum vikum frá því að slys átti sér stað þar til hinn slasaði verður vinnufær á ný, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast 1.640 kr. á viku fyrir hvert barn undir 18 ára aldri, sem hinn slasaði hefur á framfæri sínu.

#### 6.8.6 **Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.**

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

### 6.9 **Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

- 6.9.1 Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysliverðs í janúar 2000, 195,5 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa.
- 6.9.2 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 neysliverðs frá janúar 2000 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

### 6.10 **Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar**

- 6.10.1 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).
- 6.10.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
- 6.10.3 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur 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 vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðslur vara skv. samningi.

### 6.11 **Persónulegir munir**

- 6.11.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá RSÍ og eins fulltrúa frá Launanefnd sveitarfélaga. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## **7. KAFLI: Um aðbúnað og hollustuhætti**

---

### **7.1. Um öryggismál.**

- 7.1.1. Viðkomandi stofnun sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt, og að lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.  
Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

### **7.2. Um vinnuföt.**

- 7.2.1. Þar sem sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, vinnugalli eða slíkur fatnaður, skal hann lagður til að kostnaðarlausu.

Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og við störf, sem hefur óvenjulegt fataslit í för með sér (regnfatnaður, stígvél, vinnuvettlingar).

Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélagi er eign hans og skal vera skilmerkilega merktur.

Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað og er starfsmönnum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

### **7.3. Um verkfæri.**

- 7.3.1. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Viðkomandi stofnun sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

### **7.4. Aðbúnaður á vinnustað.**

- 7.4.1. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.

### **7.5. Hjúkrunargögn.**

- 7.5.1. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera til staðar á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns.

## **8. KAFLI: Um ráðningu og uppsagnarfrest**

---

### **8.1. Ráðningarsamningur.**

- 8.1.1. Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE



8.1.2. 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 90 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

## **8.2. Starfslok.**

8.2.1. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 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 3 mánaða fyrirvara.

## **9. KAFLI: Um trúnaðarmenn**

---

### **9.1. Kosning trúnaðarmanna.**

9.1.1. Stjórnnum aðildarfélaganna Rafiðnaðarsambands Íslands er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

### **9.2. Um störf trúnaðarmanna.**

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

9.2.2. Trúnaðarmanni skal heimilt, í sambandi við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

9.2.3. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

9.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur stofnunar, áður en leitað er til annarra aðila.

### **9.3. Vinnustaðafundir.**

9.3.1. Trúnaðarmanni hjá hverjum vinnuveitanda skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi aðildarfélag RSÍ og stjórnendur stofnunar með 3ja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

### **9.4. Trúnaðarmannanámskeið.**

9.4.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir, sem námskeiðin sækja, skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af aðilum vinnumarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann hjá hverjum vinnuveitanda á ári.

## 9.5. Réttarstaða trúnaðarmanna.

- 9.5.1. Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

## 10. KAFLI: Um iðgjaldagreiðslur o.fl.

---

### 10.1. Lífeyrissjóðsiðgjöld.

- 10.1.1. Rafiðnaðarmenn sem heyra undir samning þennan og eru 16 ára eða eldri skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Skulu iðgjöld vera 10% af öllum launum. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 6%. Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag Norðurorku í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald Norðurorku til samtryggingarsjóðsins í 8,0% samhlíða 0,45% lækkun almenns tryggingargjalds.  
Vinnuveitandi annast skil gjaldanna mánaðarlega.

### 10.1.2. Viðbótarframlag í séreignarsjóð:

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:  
Mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### 10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald.

- 10.2.1. Til orlofsheimilasjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

### 10.3. Styrktarsjóður.

- 10.3.1. Til styrktarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

### 10.4. Félagsgjöld.

- 10.4.1. Launagreiðandi tekur að sér innheimtu árgjalda eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambandsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum félagsmanna og annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega. Viðkomandi félag leggi fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.

### 10.5 Endurhæfingarsjóður.

- 10.5.1 Frá gildistöku samningsins greiðir Norðurorka hf. 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

## 11. KAFLI: Ýmis ákvæði

---

### 11.1 Um atkvæðagreiðslu

- 11.1.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir

félagsmenn RSÍ sem skv. iðgjaldaskrá eru starfandi hjá viðkomandi sveitarfélögum. Félagsmenn hlutaðeigandi félaga greiða sameiginlega atkvæði um samning þennan.

## 11.2. Námskeið.

- 11.2.1. Rafiðnaðarmönnum skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sækir slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum.  
Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi rafiðnaðarmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.
- 11.2.2. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan ferða- og upphaldskostnað samkvæmt grein 5.2.

## 11.3 Um verkföll, vinnustöðvanir og verkbönn

- 11.3.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn og halda þau gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings eða ef hann rennur út án uppsagnar uns nýr kjarasamningur hefur verið gerður.
- 11.3.2. Komi til uppsagnar á samningnum eða hann rennur út skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur með síðari breytingum varðandi verkföll, vinnustöðvanir eða verkbönn. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig að Rafiðnaðarsambandið mun veita tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla sem það telur nauðsynlegan til bráðabirgðaviðgerða svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum vinnuveitenda í allt að 20 daga.

## 12. KAFLI: Um kaup og kjör iðnnema.

---

### 12.1. Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun sem hér segir:

- 12.1.1.
- |                             |                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. ár að lokinni grunndeild | 71 % af byrjunarlaunum 137.flokks |
| 2. ár að lokinni grunndeild | 75% af byrjunarlaunum 137. Flokks |
| 3. ár að lokinni grunndeild | 80% af byrjunarlaunum 137. flokks |

## 13. KAFLI: Um gildistíma o.fl.

---

### 13.1. Gildistími.

- 13.1.1. Samningur þessi gildir frá 22.júní 2011 til 31.janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 13.1.2. **Samningsforsendur.**

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5.maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings fyrir kl. 14.00 þriðjudaginn 6.september.

Akureyri 31.ágúst 2011

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Norðurorku

## **Bókun I**

Samningsaðilar eru sammála um að koma á fót samstarfsnefnd þessara aðila, sem fjalli um ágreiningsefni sem upp kunna að koma í sambandi við framkvæmd samningsins. Nefndin skal einnig raða nýjum starfsheitum í launaflokka eftir því sem þörf er á.

Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila en kalla má til fleiri fulltrúa ef nauðsyn krefur.

## **Bókun um slysatryggingar**

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

## **Bókun 2 með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands 18. des. 2008**

**Samkomulag er um að rafiðnaðarmenn sem eru í starfi hjá Norðurorku hf. við undirritun samnings þessa 18. desember 2008 og sinna bakvöktum, ávinni sér frá og með 1. desember 2008 rétt til bakvaktufrís, með sama hætti og vélfræðingar sem starfa hjá Norðurorku hf.**

**Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí samsvarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.**

**Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar,**

**Leyfið má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.**

**Norðurorku hf. er heimilt að fella niður rétt til bakvaktufrís gegn hækkun launa um tvo launaflokka. Með sama hætti er heimilt að semja við rafiðnaðarmenn sem þess óska um að hækkun launa um tvo launaflokka komi í stað réttar til bakvaktufrís.**

## **Bókun 3 með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands 18. des. 2008**

**Samkomulag er um endurskoða röðun í launaflokka og skal því lokið 1.12.2009**

## **Bókun 31.ágúst 2011**

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp með tveimur fulltrúum NO og tveimur frá RSÍ til að endurskoða grunnröðun starfa samkvæmt kjarasamningi. Við þá vinnu verður tekið litið til launakjara í sambærilegum störfum og til starfssviðs og ábyrgðar í starfi. Við samanburð launakjara skal einnig lagt mat á aðra kjarabætti sem mismunandi kunni að vera samkvæmt kjarasamningum. Náist samkomulag um hækkun í grunnröðun skal hún gilda frá 1.október 2011. Náist ekki samkomulag um hækkun grunnröðunar á grundvelli ofangreindrar skoðunar skal grunnröðun eigi að síður hækka um tvo launaflokka frá 1.október 2011.