

---

---

---

# SAMNINGUR

milli

**Rafiðnaðarsambands Íslands**

**vegna aðildarfélaga annars vegar**

**og**

**Samtaka atvinnulífsins**

**Vegna RARIK**

**hins vegar**

Gildir frá 1. Júní 2011 til 31. Janúar 2014.

---

---



	<b><u>EFNISYFIRLIT</u></b> .....	Bls.
<b>1.</b>	<b>KAFLI: FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU</b> .....	5
	1.01. Forgangsréttur	
	1.02. Starfssvið rafvirkja, rafiðnfræðinga og rafeindavirkja	
	1.03. Starfssvið rafveituvirkja	
<b>2.</b>	<b>KAFLI: UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.</b> .....	5
	2.01. Tímaviðmiðun fastra launa	
	2.02. Matar- og kaffitímur í dagvinnu og yfirvinnu. Ef unnið er fram að matar- og kaffitímum	
	2.03. Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu	
	2.04. Vinna umfram reglulegan vinnutíma	
	2.05. Samningsbundnir frídagar	
	2.06. Útkall utan venjulegs vinnutíma	
	2.07. Lágmarkshvöld. Samfeld hvíld	
	2.07.1. Frávik og frítökuréttur. Dæmi um útfærslu frítökuréttar 1 – 7	
	2.07.2. Hvíld undir 8 klst.	
	2.07.3. Útköll	
	2.07.4. Vikulegur frídagur	
	2.07.5. Frestun á vikulegum frídegi	
	2.08. Hlé á vinnu	
	2.09. Kallvaktir. Fyrir bjöllu eða símavakt. Bundinn á gæslusvæðinu Greiðsla fyrir kallvakt á stórhátíðum	
	2.10. Frí í stað vinnu	
	2.11. Vinna fjarri útgerðarstað	
<b>3.</b>	<b>KAFLI: UM LAUN</b> .....	8
	3.01. Mánaðarlaun og föst mánaðarlaun	
	3.02. Matsnefnd á röðun í launaflokka	
	3.03. Launahækkunar á tímabilinu	
	3.04. Laun iðn- og starfsþjálfunarnema	
	3.05. Við ákvörðun starfsaldurs	
	3.06. Vinna hluta úr mánuði	
	3.07. Tilfærsla í starfa með hærri laun. Tilfærsla í starf með lægri laun	
	3.08. Tímakaup í yfirvinnu	
	3.09. Frádráttarkaup	
	3.10. Desemberuppbót	
<b>4.</b>	<b>KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST</b> .....	11
	4.01. Skriflegur ráðningarsamningur	
	4.02. Ráðning og uppsögn	
	4.03. Fyrirvaralaus uppsögn	
	4.04. Brot á öryggisreglum	
<b>5.</b>	<b>KAFLI: UM ORLOF</b> .....	11
	5.01. Orlof fastráðinna starfsmanna	
	5.02. Orlof af yfirvinnu	

5.03.	Orlof utan hefðbundins orlofstíma	
5.04.	Orlofssjóðaframlag	
5.05.	Veikindi í orlofi	
5.06.	Launalaust leyfi	
<b>6.</b>	<b>KAFLI: VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNBURÐARLAUN</b>	<b>.....12</b>
6.01.	Laun í veikindum	
6.02.	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	
6.03.	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	
6.04.	Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa	
6.05.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	
6.06.	Læknisskoðun	
6.07.	Atvinnuslysstryggingar	
6.08.	Dánarslysabætur	
6.09.	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar	
6.10.	Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar	
6.11.	Greiðsla í styrktarsjóð	
		Bls.:
<b>7.</b>	<b>KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>.....15</b>
7.01.	Innheimta félagsgjalda	
7.02.	Lífeyrissjóðaiðgjöld	
7.03.	Eftirmenntunargjald	
7.04.	Viðbótarframlag í séreignasjóð	
<b>8.</b>	<b>KAFLI: ALMENN ÁKVÆÐI</b>	<b>.....15</b>
8.01.	Um öryggismál, kynningu á öryggisreglum og ferðir	
8.02.	Um vinnuföt, verkfæri, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum	
8.03.	Tilkynning forfalla	
8.04.	Útborgun launa	
8.05.	Um fæðisgjald, ferðakostnað og notkun eigin bifreiðar	
	Vinna aðfaranætur frídaga	
8.06.	Hreinlætisbúnaður	
8.07.	Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf	
8.08.	Um trúnaðarmenn	
8.09.	Breytingar á rekstri og vinnutilhögun	
8.10.	Kynning samningsákvæða	
8.11.	Um vinnustöðvanir	
8.12.	Samúðarvinnustöðvanir	
8.13.	Samstarfsnefnd	
<b>9.</b>	<b>KAFLI: GILDISTÍMI OG UPPSÖGN</b>	<b>.....19</b>
9.01.	Gildistími	
9.02.	Samningsforsendur	
9.03.	Atkvæðaréttur	



## SKRÁ

yfir fylgiskjöl með samningi þessum

- |       |    |   |
|-------|----|---|
| Fskj. | 1. | Yfirlýsing um tímamælt kaupakerfi.            |
| Fskj. | 2. | Yfirlýsing um A og B löggildingu rafvirkja.   |
| Fskj. | 3. | Yfirlýsing um útgáfu reglna um háspennuvirki. |
| Fskj. | 4. | Yfirlýsing um vinnu við heitar línur.         |
| Fskj. | 5. | Bókun um samstarfsnefnd.                      |
| Fskj. | 6. | Bókun um framkvæmd orlofsákvæða.              |
| Fskj. | 7. | Launaflokkar.                                 |

# SAMNINGUR

milli

**Rafiðnaðarsambands Íslands**

**vegna aðildarfélaga annars vegar**

og

**Samtaka atvinnulífsins**

**vegna RARIK**

**hins vegar**

**1. KAFLI: FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU**

1.01. RARIK lætur rafvirkja, rafveituvirkja og línumenn hafa forgangsrétt, til þeirra starfa, er um getur í greinum 1.02. og 1.03. til jafns við opinbera starfsmenn RARIK með fagréttindi í áðurnefndum iðngreinum.

1.02. **Starfssvið rafvirkja, rafiðnfræðinga, rafeindavirkja og raffræðinga**

Störf rafvirkja rafiðnfræðinga og rafeindavirkja og raffræðinga hjá RARIK, teljast vera vinna, sem viðkemur rafbúnaði í nýbyggingum, eftirliti, rekstri og viðhaldi á framleiðslu- flutnings- og dreifikerfum raforku. Ennfremur ýmis önnur störf svo sem störf verkumsjónarmanna, o.fl.

1.03. **Starfssvið rafveituvirkja**

Störf rafveituvirkja teljast vera vinna, við línubyggingar, vinna sem viðkemur rafbúnaði í nýbyggingum, eftirliti og rekstri og við haldi á framleiðslu-, flutnings-

og dreifikerfum raforku. Ennfremur ýmis önnur störf svo sem störf verkumsjónarmanna o.fl.

## 2. KAFLI: UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.

### 2.01. Föst laun

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 samningnum.

Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku.

Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, á tímabilinu kl. 07:00 - 19:00 mánudaga til föstudaga. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveði í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema með samkomulagi.

### 2.02. Dagvinna

Miðað við dagvinnutíma kl. 08:00 - 17:00 skulu dagvinnumenn hafa kaffihlé kl. 09:30 - 09:45; matarhlé kl. 12:00 - 13:00 og kaffihlé kl. 15:00 - 15:20.

Matarhlé telst ekki hluti vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi RARIK og starfsmanna að færa þessi hlé til.

Ef unnin er yfirvinna skulu fyrstu 20 mínúturnar í yfirvinnu teljast kaffitími. Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 02:00 - 03:00.

Kaffihlé skulu vera kl. 22:30 - 22:50 og síðustu 20 mínúturnar áður en dagvinna hefst.

Sé unnið á helgidögum skulu matar- og kaffihlé vera þau sömu og á virkum dögum.

Kaffi- og matarhlé eða hlutar úr þeim, sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar.

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 kl. 19:00 - 20:00 mánudaga til föstudaga.

### 2.03. Sameiginleg stefna

Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu eins og kostur er.

### 2.04. Vinna umfram dagvinnu

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna.

### 2.05. Yfirvinna

Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní,-- fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársdagur kl. 12:00.

Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní jóladag, aðfangadag og gamlársdag eftir kl. 12:00.

## 2.06. **Útkall**

Sé starfsmaður kallaður til vinnu frá heimili sínu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið, greiðist honum ávallt ein klst., auk þess tíma sem unninn er, þó aldrei skemur en fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við um vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af venjulegum vinnudegi.

Fyrir útkall á tímabilinu 00:00 – 06:00 og frá kl. 18:00 á föstudegi til kl. 06:00 á mánudagsmorgni greiðist ekki minna en 4 klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

Sé starfsmaður kallaður til fyrirfram skipulagðrar vinnu utan hefðbundins vinnutíma innan þriggja klst. frá því að hann lauk vinnu greiðist svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða, annars skal greiða eina klst. auk unnins tíma.

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

Sé fyrirfram ákveðin vinna um helgi afboðuð eftir kl. 20.00 á föstudag greiðast 2 klst.

## 2.07. **Lágmarkshvöld**

Vinnutíma skal haga þannig að 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. 23:00 til 06:00. Jafnframt vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. Desember 1996 um skipulag vinnutímans.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutíminn fari umfram 13 klst.

### 2.07.1. **Frávik og frítökuréttur.**

Lengja má vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.



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

Áunninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur einum vinnudegi á föstum launum.

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. 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.

### **Dæmi um útfærslu frítökuréttar.**

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.4.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.07.2. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins)

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.07.2.).

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.07.2.)

Dæmi 5: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld.

Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

#### 2.07.2. **Hvíld undir 8 klst.**

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum 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 skv. gr. 2.4.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

Ef vinnu aðfaranótt frídags lýkur eftir kl. 08.00 skal starfsmaður skrifa 1 klst aukalega. Ef vinnu lýkur fyrir kl. 08.00 skal hann skrifa aukalega 11 klst. að frá dregnum þeim tíma sem líður frá lokum vinnu til kl. 08.00

#### 2.07.3. **Frítaka vegna útkalla**

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringnum).

Ef útkalli hjá starfsmanni lýkur á tímabilinu 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

#### 2.07.4. **Vikulegur frídagur.**

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.

#### 2.07.5. **Frestun á vikulegum frídegi.**

Pegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstöikum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagur á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

### 2.08. **Hlé**

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

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

2.09. **Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn.**

Fyrir bjöllu eða símavakt

Starfsmaður hefur aðvörunarkerfi heima hjá sér. Er tilbúinn til starfa fyrirvaralaust, þá greiðist 33% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á kallvakt.

Fyrir kallvakt, þar sem maðurinn er bundinn á gæslusvæðinu og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, en oft vegna fjarlægðar á milli staða getur liðið langur tími, þar til hann kemst á bilunarstað, þá greiðast 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á kallvakt.

Greiðsla fyrir kallvakt á stórhátíðum tvöfaldast.

2.10. **Frí í stað vinnu**

Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og vinnuveitenda að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sé þennan rétt skulu í samráði við vinnuveitenda ákveða hvenær frí skal tekið.

**Dæmi:**

Starfsmaður og vinnuveitandi koma sér saman um það að næstu átta yfirvinnutímar skulu greiðast með ofangreindu fyrirkomulagi

Dæmi:       100 kr. klst. í dagvinnu  
              180 kr. klst. í yfirvinnu

Samkvæmt fyrirkomulaginu fær starfsmaður borgað  $180 - 100 = 80$  kr./klst. í yfirvinnu á meðan hann safnar frítíma.

2.12. **Vinna fjarri útgerðarstað**

Sé starfsmaður sendur á vegum fyrirtækis til vinnu innanlands fjarri útgerðarstað greiðist fjarvistaralag ein klst. fyrir hverja nótt umfram fjórar.

3. **KAFLI: LAUN**

3.01. **Föst laun**

Starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum skulu fá greidd full mánaðarlaun skv.

samningnum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

Laun fyrir yfirvinnu.  
Greiðsla fyrir kallvaktir.  
Verðbætur á laun.  
Starfsaldursálag.  
Stjórnunarálag.  
Desembergreiðsla.  
Greiðsla orlofskostnaðar.

Í stað ferða- og fataskiptagjalds þá hefur ígildi 2ja klst. yfirvinnutíma á viku verið felldar inn í dagvinnulaun og dagvinnutími á föstudögum skal stytur um eina klst. Vinna á föstudögum verður því 7 klst. í dagvinnu í stað 8 klst. Við töku orlofs reiknast föstudagur 8 klst.

Heimilist er með samkomulagi beggja aðila að stytta vinnutíma á föstudögum enn frekar á föstudögum um ein klst. með því að fella niður eða stytta neysluhlé.

3.02. **Nýtt launakerfi**

Aðilar eru sammála að tekin verði upp ný launatafla með nýjum starfsheitum. Starfsmönnum verði raðað inn í nýja töflu í samræmi við raunverulegt starfssvið.

Telji starfsmaður eða starfsmannahald mat á starfi óviðunandi má vísa málinu til samstarfsnefndar

3.03. **Launahækkanir á tímabilinu.**

Á samningstímanum hækka laun og kjaratengdir liðir sem hér segir:

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

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningu, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningum

3.04. **Kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema**

3.05. **Við ákvörðun starfsaldurs**

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina allan starfstíma hjá öðrum rafveitum við hliðstæð störf. Einnig er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en rafveitum. Slíkur starfsaldur getur þó mest orðið 6 ár. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá SA.

Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan 12 mánaða þá heldur hann öllum áunnum réttindum; innan 3 ára, eftir 3 mánaða störf; innan 5 ára, eftir 6 mánaða störf og ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mánaða störf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa og orlofs.

3.06. **Vinna hluta úr mánuði**

Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðist með því að draga frá fullu mánaðarkaupi 1/21,67 hluta þess fyrir hvern fjarvistardag, mánudag til föstudags, að því er varðar dagvinnumenn.

3.07. **Tilfærsla í starfa með hærri laun. Tilfærsla í starf með lægri laun**

Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum, sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu samfelt í a.m.k. 3 heila vinnudaga og sé ekki raðað í launaflokk sem staðgengli.

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.

3.08. **Tímakaup í yfirvinnu**

Tímakaup í yfirvinnu skal vera 1,0385% af mánaðarlaunum.

Vinna á stórhátíðum greiðist með tvöföldu yfirvinnukaupi fyrir hvern unninn tíma.

Dagvinnukaup skal fundið með því að deila 165 í mánaðar- grunnlaun viðkomandi launaflokks.

3.09. **Frádráttarkaup**

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.

3.10. **Desemberuppbót**

Um miðjan desember ár hvert, skal hver fastráðinn starfsmaður sem þá er í starfi og unnið hefur það ár allt hjá RARIK fá greidda launauppbót, sem nemur tveggja vikna byrjunarlaunum viðkomandi launaflokks eða hlutfallslega. Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000, nema ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

4. **KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST**

4.01. **Skriflegur ráðningarsamningur**

Milli hvers starfsmanns og RARIK skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í þríriti.

4.02. **Ráðning og uppsögn**

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar hvort tveggja miðað við

mánaðamót. Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 20 ára starfsaldur hjá RARIK skal uppsagnafrestur af hálfu fyrirtækisins vera 6 mánuðir.

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.03. **Fyrirvaralaus uppsögn**

Uppsagnarákvæði skv. lið 4.02. gilda þó ekki, ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða RARIK gerast brotlegar gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, enda hafi starfsmaður fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra.

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

4.04. **Brot á öryggisreglum**

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

5. **KAFLI: ORLOF**

5.01. **Orlof fastráðinna starfsmanna**

Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	<u>Að sumri</u>	<u>Að vetri</u>	
		Eftir 1 ár	Eftir 3 ár
Orlof	24 dagar	3 dagar	6 dagar

Orlofskostnaðarframlag verði tvær vikur og hlutfallslegt. Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót (orlofskostnaðarálag), kr. 10.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

5.02. **Orlof af yfirvinnu**

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% orlofsfé næstu 2 ár og síðan 13,04%.

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof, þar með talið orlofstímabil.

Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi yfirmanns er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

5.03. **Orlof utan hefðbundins orlofstíma**

Þeir starfsmenn, sem samkvæmt ósk RARIK taka orlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu þess orlofs, sem fellur utan þess tímabils.

5.04. **Orlofssjóðsframlag**

Í orlofssjóði hlutaðeigandi félaga greiða RARIK fjárhæð, sem nemi 0,25% af vergum launum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til RARIK gera skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.05. **Veikindi í orlofi**

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 sjúkrahúsvistar.

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 ávallt 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.

5.06. **Launalaust leyfi**

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

Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður fulltrúi RARIK þá hvenær leyfi hefst og hvenær því lýkur í samráði við starfsmann. Skal leitast við að veita leyfið sem næst umbeðnum tíma.

Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slík leyfi frá störfum samtímis. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar fríi lýkur samkvæmt framanskráðu.

5.07. **Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.**

Heimilt er að semja svo 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 annarri 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 frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði 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.

6. **KAFLI: VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN**

6.01. **Laun í veikindum**

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

- eftir 1 árs starf 45 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.
- eftir 3 ára starf 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.
- eftir 5 ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01. 1. og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið.

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

#### 6.02. **Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma**

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 2 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

Ef starfsmenn hafa vegna starfa sinna viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Trúnaðarlæknir RARIK skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóma 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 læknilærðum 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 RARIK.

Auk þess sem greint er að ofan greiðir RARIK starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildar dagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og RARIK geti numið 80% af grunnlaunum að viðbætti verðlagsuppbót.

#### 6.03. **Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda**

Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggja læknisvottorð.

Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. til vara skal sínavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó geta Rafmagnsveiturnar hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

#### 6.04. **Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa**

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



6.05. **Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum:**

Um greiðslur vegna barnsburðar og fæðingarorlofs fer skv. gildandi lögum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá RARIK 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 skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum sbr. þó 1. mgr.

6.06. **Læknisskoðun**

Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári eftir tilvísun frá RARIK. Að öðru leyti vísast til laga nr. 46/1980.

6.07. **Atvinnuslysáttryggingar.**

Skylt er RARIK 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. RARIK ákveður hverju sinni hvort atvinnuslysáttryggingar skuli keyptar eða vera á eigin ábyrgð RARIK.

6.08. **Dánarslysabætur eru:**

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.

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.

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.

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.

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.

Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð geta komið bætur skv. 4. tölulíð.

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.

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.

Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatyggingu: Slysatyggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatyggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatyggingu ökumanns og eiganda.

#### 6.09. **Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2000, 195,5 stig. Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2000 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. janúar 2001.

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

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).

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatyggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatyggður 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.

Verði RARIK skaðabótaskyldar gagnvart launþega sem slysatyggður er skv.

Samningi þessum skulu slysabætur og dagpeningar, sem greiddir kunna að vera til launþega skv. Ákvæðum sammings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, RARIK kann að verða gert að greiða.

Dagpeningar greiðast til RARIK meðan kaupgreiðslu varir skv. samningi.

6.11. **Fæðingarorlof og mæðraskoðun**

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 að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði 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.

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

6.12. **Greiðsla í styrktarsjóð**

Í styrktarsjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiða RARIK 1% af heildarlaunum.

6.13. **Greiðsla í endurhæfingasióð**

RARIK greiðir ,013% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingasióð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

7. **KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR**

7.01. **Innheimta félagsgjalda**

RARIK tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda ~~aðal- og aukafélaga~~ viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambands Íslands af ógreiddum, en kræfum vinnulaunum starfsmanna. RARIK annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

7.02. **Lífeyrissjóðsiðgjald**

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfesta reglugerð lífeyrissjóðsins Stafa Skulu iðgjöld vera 12 % af öllum launum. Þar af greiðir RARIK 8% en starfsmaður 4%. Rafmagnsveiturnar annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

Að öðru leyti vísast til yfirlýsingar ASÍ og SA um lífeyrismál dags. 26. febrúar 1986.

7.03. **Eftirmenntunargjald**

RARIK greiðir 1% af útborguðu kaupum rafiðnaðarmanna í eftirmenntunarsóð.

7.04. **Viðbótarframlag í séreignarsjóð:**

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal móttframlag RARIK vera 2%

8. **KAFLI: ALMENN ÁKVÆÐI**

8.01. **Um öryggismál, kynningu á öryggisreglum og ferðir**

Fyllsta öryggis sé gætt við rekstur og vinnu við raforku- virki. RARIK sér um, að í hverjum vinnuflokki séu handbær öll nauðsynleg öryggistæki og að þau séu ávallt eins fullkomin og frekast er kostur, enda geta starfsmenn neitað að framkvæma verk sé öryggisbúnaður ekki í samræmi við kröfur og reglur Rafmagnseftirlits ríkisins. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni, sbr. einnig lög nr. 46/1980.

Aðilar eru sammála um að rafiðnaðarmenn sem starfa hjá RARIK sækja fræðslunámskeið um framfarir og breytingar í rafiðnaði.

RARIK standi fyrir kynningum þar sem rafiðnaðarmönnum eru kynntar öryggisreglur og hjálp í viðlögum, auk þess sem kynntur verður nýr búnaður og tæki.

Starfsmenn sem sækja kynningar og námskeið sem báðir aðilar samþykkja skulu halda daglaunum, þá mun RARIK greiða námskeiðsgjöld og sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningum og námskeiðum stendur, þurfi þeir að dvelja utan sinnar heimasveitar.

RARIK standi árlega fyrir kynningu fyrir alla rafiðnaðarmenn fyrirtækisins, þar sem kynntar verða öryggisreglur og hjálp í viðlögum. Einnig nýr búnaður og tæki svo og starfsreglur. Starfsmenn, sem sækja þessar kynningar, skulu halda daglaunum.

Tryggja skal rafiðnaðarmönnum að gang að reglubundinni eftirmenntun í samræmi við störf þeirra. Starfsmenn, sem sækja kynningar og eftirmenntun á vegum fyrirtækis skulu halda daglaunum

Þá munu RARIK sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningu stendur, ef þeir þurfa að dvelja utan sinnar heimasveitar.

## 8.02. Um vinnuföt, verkfæri, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum

RARIK leggur útvinnandi starfsmönnum til árlega, að kostnaðarlausu, tvo samfestinga, eitt þar af öryggisskóm, ein vatnsheld hlífðarföt og vinnuvettlinga hálfsmánaðarlega.

Vinnu- og hlífðarfatnaður skal að jafnaði vera af þeirri gerð sem hentar best við þau störf sem honum er ætlað að þjóna.

Heimilt er RARIK að merkja slíkan vinnufatnað.

Við nýja úthlutun skal eldri fatnaði skilað og einnig þegar menn hætta störfum.

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

RARIK 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.

Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað, sem Rafmagnsveiturnar leggja þeim til. Útbúnaði, sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn RARIK.

Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur RARIK þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar skaðlegum efnum.

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt 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.

8.03. **Tilkynning 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.

8.04. **Útborgun launa**

Fastráðnir starfsmenn skulu fá dagvinnulaun greidd fyrirfram 1. virka dag hvers mánaðar. Aukagreiðslur fyrir næstliðinn mánuð skulu greiddar föstudag næst miðjum mánuði.

8.05. **Um fæðisgjald, ferðakostnað og notkun eigin bifreiðar Vinna aðfaranætur frídaga. Ólaunaðir frídagar á ferðum**

Ef unnið er utan útgerðarstöðva og starfsmönnum er ekki ekið heim á máltíðum eða kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Að jafnaði skulu vera vikuúthöld vinni menn innan síns rekstrarsvæðis, en vinni þeir á öðrum rekstrarsvæðum skal gera ráð fyrir allt að tveggja vikna úthöldum.

Starfsmenn skulu eiga rétt á ókeypis flutningi og uppihaldi að og frá bækistöð í útgerðarstöð, báðar ferðir skulu farnar í vinnutíma.

Ef starfsmaður óskar eftir, fyrir sama kostnað að fara til heimilis í stað útgerðarstöðvar er það heimilt. Þá er og heimilt að draga saman ferðir til lengri dvalar í einu, með samkomulagi aðila.

Rafmagnsveiturnar RARIK getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutninga á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

Sé fyrirfram ákveðin vinna unnin aðfararnætur frídaga skal greiða 0,5 klst. í dagvinnu fyrir hvern unnin tíma á tímabilinu 00:00 til 08:00.

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 glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

8.06. **Hreinlætisbúnaður**

Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og vinnueftirlits ríkisins.

8.07. **Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf**

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.08. **Um trúnaðarmenn**

Starfsmönnum er heimilt að velja sér trúnaðarmann úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað. Fer um hlutverk þeirra, skyldur og réttindi, svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

Aðaltrúnaðarmaður skal hafa nægan tíma án skerðingar á launum til að sinna málefnum starfsmanna.

Um trúnaðarmenn vísast að öðru leyti til rammisamnings A.S.Í. og SA. frá 21. febrúar 1984.

8.09. **Breytingar á rekstri og vinnutilhögun**

RARIK skal kynna fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.

8.10. **Kynning samningsákvæða**

Rafiðnaðarsamband Íslands skal kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. RARIK skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínu, svo og öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

8.11. **Um vinnustöðvanir**

Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

Komi til uppsagnar á samningum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar, um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkbanna hjá RARIK, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að Rafiðnaðarsambandið mun veita RARIK tímabundið leyfir fyrir þeim mannafla, sem það telur nauðsynlegt til bráðabirgðaviðgerða, svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum RARIK í allt að 20 daga.

Vinnustöðvanir skulu ekki taka til eftirfarandi starfa:

Gæslustörf í stjórnstöð byggðalínu Akureyri og í sambærilegum stjórnstöðvum fyrir raforkukerfið. Gæslumenn í orkuverum og yfirmaður á svæðisútibúum, þar sem næsti yfirmaður er staðsettur á öðrum stað

Ákvæði þessa liðs (8.11.) halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

8.12. **Samúðarvinnustöðvanir**

Samúðarvinnustöðvanir skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Samúðarvinnustöðvanir skulu eigi boðaðar, fyrir en vinnustöðvun við almennan atvinnurekstur á félagssvæði sambandsins, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að

styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst. Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvanna skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs 8.11.2. hér að framan.

8.13. **Samstarfsnemd**

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

Stefnt skal að því að nefndin komi saman í fyrstu viku hvers mánaðar, ef þurfa þykir, að undanskildum mánuðunum janúar, júlí og ágúst.

9. **KAFLI: GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI**

9.01. **Gildistími**

Síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. janúar 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

9.02. **Samningsforsendur**

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

9.03. **Atkvæðaréttur**

(samkv.18. gr.) Atkvæðistrétt um samning þennan eiga rafiðnaðarmenn sem starfa skv. samningum og skulu þeir greiða atkvæði þannig að meirihluti í sameiginlegri atkvæðagreislu aðildarfélaga RSÍ ráði. Atkvæðisrétt innan samtaka atvinnurekenda eiga aðildarfyrirtæki skv. atkvæðaskrá.

**F.h.** **Rafiðnaðarsambands Íslands F.h.**  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna

Brynjar Svansson  
Börkur Stefánsson

**Samtaka atvinnulífsins**  
vegna RARIK  
með fyrirvara um samþykki  
framkvæmdastjórnar

Ragnar Árnason  
Pröstur Magnússon

## **Bókun**

Í framhaldi af samningi þessum mun Samstarfsnefnd verða falið að samræma vinnutíma og tímaskriftir rafiðnaðarmanna hjá Rarik.

Nefndin skal hafa lokið störfum fyrir 30. júní 1977.

Jafnframt skal nefndin ljúka við endurútgáfu á nýjum kjarasamningi.

GG  
EBr  
BÁ  
DM



## **Bókun**

Útfærsla á bónusmálum verði samræmd innan fyrirtækisins, jafnframt verði skipuð nefnd sem skoði útfærslu á bónusmálum í tengslum við VKA - kerfið. Nefndin verði skipuð þremur fulltrúum Rafmagnsveitnanna og þremur fulltrúum Rafmagnsveitnanna og þremur fulltrúum Rafiðnaðarsambandsins.

GG.  
Jónas G.  
SB.  
BHG.  
HJ

PM.  
EB.

## **YFIRLÝSING**

Samningur RARIK og Félags íslenskra línumanna um tímamælt kaupaukakerfi, frá 19. nóv. 1979, skal einnig gilda fyrir félagi í félögum rafvirkja,

Reykjavík, 19. mars 1981

FYLGISKJAL 2

## **YFIRLÝSING**

RARIK og Rafiðnaðarsamband Íslands munu vinna að því að rafvirkjum með B löggildingu og 10 ára starf við dreifikerfi rafveitna þar af a.m.k. 5 ár við háspennuvirki verði gert kleift að afla sér A löggildingar.

Reykjavík, 19. mars 1981

FYLGISKJAL 4

## **YFIRLÝSING**

Aðilar eru sammála um, að verði vinna á heitum línum aukin frá því sem verið hefur, eða nýir starfshættir teknir upp við slíkar línum, verði teknir upp samningar milli aðila um tilhögun slíkra starfa og kaupgreiðslur til línumanna og rafvirkja í því sambandi.

Reykjavík, 19. mars 1981.

**B Ó K U N**

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

Stefnt skal að því að nefndin komi saman í fyrstu viku hvers mánaðar, að undanskildum mánuðunum janúar, júlí og ágúst.

Reykjavík, 1. júní 1982.

**B Ó K U N**

um framkvæmd orlofsákvæða félagsmanna Rafiðnaðarsambandsins hjá Rafmagnsveitum ríkisins.

Vetrarorlofsréttur miðist við starfsaldur fyrsta dag þess mánaðar, sem vetrarorlof er tekið í.

Lengd vetrarorlofs eftir 2/5 1982 reiknast í hlutfalli við starfstíma á næstliðnu orlofsári.

Reykjavík, 1. júní 1982.

**B Ó K U N**

Samningsaðilar munu fylgjast með starfi heildarsamtakanna að launakönnun og úrvinnslu niðurstaða hennar.

Stefnt skal að fundi þegar tillögur heildarsamtakanna liggja fyrir og þær ræddar af aðilum þessa samnings.

Reykjavík, 23. maí 1986

## **B Ó K U N**

Það er sameiginleg afstaða neðangreindra aðila, að við endurnýjun kjarasamninga rafiðnaðarmanna í þjónustu Landsvirkjunar og Rafmagnsveitan ríkisins verði stefnt að gerð eins, samræmnds sammings fyrir rafiðnaðarmenn í þjónustu beggja fyrirtækja.

Reykjavík, 19. október 1989

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands:

Ólafur B. Birgisson (sign)

F.h. Rafmagnsveitna ríkisins:

Pröstur Magnússon (sign)

Jón Helgason (sign)

F.h. Landsvirkjunar:

Guðjón Tómasson (sign)

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands:

Magnús Geirsson (sign)

## **B Ó K U N**

1. mgr. í gr. 8.05 um ferðatíma starfsmanna á rafmagnsverkstæði fellur úr samningum frá og með þeim tíma að rafmagnsverkstæði er flutt frá Hyrjarhöfða, enda gildir sú almenna regla að starfsmenn fari til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað.

Reykjavík, 19. október 1989

Magnús Geirsson (sign)

Jón Helgason (sign)

f.h. VSÍ

Ólafur B. Birgisson (sign)

**Yfirlýsing milli  
RARIK og Rafiðnaðarsambands Íslands  
um námskeið fyrir rafveituvirkja.**

Til þess að auka færni rafveituvirkja sem hlotið hafa fagleg réttindi samkvæmt 4. grein réttindaveitinganefndar og þeirra sem eru að leitast við að ljúka ákvæðum 5. greinar sama samnings, mun RARIK í samráði við Rafiðnaðarskólann gangast fyrir námi í almennum og fagtengdum áföngum samkvæmt viðurkenndri námskrá Menntamálaráðuneytisins. Námskeiðum skal lokið með prófum eða á annan viðurkenndan hátt.

Gert er ráð fyrir námi sem nemur 10 námskeiðum hverju 40 klst. Námskeiðstími skal vera að tveimur þriðju hlutum í frítíma þátttakenda á vegum RARIK og Rafiðnaðarskólans. Fyrsta námseiðið verður haldið á vorönn 1995. Síðan verða tvö á haustönn 1995, þrjú á vorönn 1996, tvö á haustönn 1996 og tvö á vorönn 1997. Miðað er við að þátttakendur á hverju námskeiði verði 10 - 15.

Skipuleggja má kennslutíma einstakra námskeiða þannig að þetta hlutfall raskist. Er þá átt við námskeið sem verða haldin á þeim tíma sem verkefni hjá vinnuflokkum RARIK eru í lágmarki. Þar sem því verður við komið skal skipuleggja námskeiðstíma þannig að hægt verði að halda þau á tímanum frá hádegi á fimmtudag til mánudagskvölds. Að öðru leiti skal framkvæmd námskeiðanna vera í höndum fimm manna nefndar sem verður skipuð tveim fulltrúum bæði frá RARIK og Rafiðnaðarsambandinu og einum frá Rafiðnaðarskólanum.

Kostnaði af námskeiðshaldinu verði skipt þannig að RARIK mun greiða í eftirmenntunarsjóð frá næstu mánaðarmótum. Þannig munu námskeiðsgjöld lækka úr kr. 24.000 í kr. 8.000 sem þátttakendur munu greiða þeim laun á meðan á kennslu stendur.

Þeir rafveituvirkjar sem hafa fagleg réttindi við undirskrift þessa samnings og hafa lokið 8 námskeiðum 1. desember 1996 munu þeir flytjast í 5. launaflokk 1. janúar 1997, hafi þeir þá innritast í þau námskeið sem eftir eru og haldin verða á vorönn 1997.

Þeir rafveituvirkjar sem eru flokkaðir samkvæmt 5. grein réttindaveitinganefndar og eru að vinna að ná fullgildum réttindum, skulu flytjast í launaflokk, þegar þeir hafa náð 10 ára starfsaldri hjá RARIK geti þeir náð því marki að ná fullgildum réttindum á vorönn 1997.

Reykjavík, 7. apríl 1995

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Guðmundur Gunnarsson (sign)  
Sigurður Björnsson (sign)

F.h. RARIK

Þröstur Magnússon  
Eiríkur Briem

**Yfirlýsing milli  
RARÍK og Rafiðnaðarsambands Íslands  
um dagpeninga**

1. Kostnaður starfsmanna vegna ferðalaga á vegum fyrirtækisins innanlands skal að öllu jöfnu endurgreiðast samkvæmt reikningi.
2. Heimilt er að greiða gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag og miðast greiðslur við gjaldskrá ferðakostnaðarnefndar, þó þannig að:
3. Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað fyrir hádegi og komi til baka fyrir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði í hálfan dag.”
4. Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað eftir hádegi og komi til baka eftir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði í hálfan dag.”
5. Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað fyrir hádegi og komi til baka eftir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði heilan dag.”
6. Þegar gist er utan útgerðarstöðvar, þá er greitt samkvæmt gjaldi „Gisting í einn sólarhring.”

Reykjavík, 7. apríl 1995

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. RARÍK

Guðmundur Gunnarsson (sign)

Þröstur Magnússon

### **Bókun um Slysafryggingar 10.3.2005**

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

### **Bókun 1 með kjarasamningi RARIK ohf. Og RSÍ dags 12. des 2008**

Aðilar samnings eru sammála um að taka ákvæði samningsins um slysafryggingar til endurskoðunar

### **Bókun 2 með kjarasamningi RARIK ohf. Og RSÍ dags 12.des. 2008**

Starfsmenn fá greiddar kr. 20.000 í eingreiðslu við gildistöku samningsins.

Desemberuppbót 2009 verður 5,5% hærri en uppbót skv. kjarasamningi vegna ársins 2008. Uppbótin hækkar um 2,5% 2,5% fyrir árið 2010. Orlofsuppbót tekur sömu hækkunum

### **Bókun 3 með kjarasamningi RARIK ohf. og RSÍ dags 12.des. 2008**

Samningsaðilar munu uppfæra kjarasamninginn fyrir 30.apríl 2009

Samstarfsnefnd mun fara yfir starfsheiti og starfssvið.

## **Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags. 10.03.2005**

### **Röðun starfsheita**

Verkstjóri A	152
Verkstjóri B	148
Verkefnastjóri A	144
Verkefnastjóri B	141
Rafiðnaðarmaður A	136
Rafiðnaðarmaður B	130
Birgðavörður	145
Birgðastarfsmaður	137

Röðun starfsheita gildir frá 1.janúar 2005

Þeir starfsmenn sem ekki hafa lokið sveinsprófi í rafiðnaði raðast allt að tveimur launaflokkum neðar en að ofan greinir

Röðun starfsmanna í ofangreind starfsheiti leiðir til 2,7% launakostnaðarauka frá 1.janúar 2005.  
Röðun starfsmanna skal endurskoðuð fyrir 31.maí 2005 og skal sú endurskoðun leiða til a.m.k. 0,75% launakostnaðarauka

1.janúar 2006 skulu allir starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar almennri hækkun launa.

## Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags. 08.04. 2005.

### Röðun starfsheita

Verkstjóri A	155
Verkstjóri B	151
Verkefnastjóri A	147
Verkefnastjóri B	144
Rafiðnaðarmaður A	139
Rafiðnaðarmaður B	133
Birgðavörður	151
Birgðastarfsmaður	140

Röðun starfsheita gildir frá 1.janúar 2005

Endurröðun starfsmanna í launaflokka samkvæmt ofangreindum starfsheitum leiðir til 3,0% launakostnaðarauka frá röðun samkvæmt eldri samningi og gildir frá 1.janúar 2005.

Öll starfsheiti hafa verið hækkuð um þrjú launaflokka jafnframt því sem 4% kaupauki hefur verið felldur inn í röðun og fellur þá jafnframt gr. 2.11 niður.

Launaflokkaröðun starfsmanna skal endurskoðuð fyrir 31.desember 2005 og skal sú endurskoðun leiða til a.m.k. 0,5% kostnaðarauka eigi síðar en 1.janúar 2006

Þeir Starfsmenn sem ekki hafa lokið sveinsprófi í rafiðnaði raðast allt að tveimur launaflokkum neðar en að ofan greinir.



## Fylgiskjal.

Breytingar á launum og launatöflu 1. desember 2008

Allir starfsmenn fá hækkun sem nemur tveimur launaflokkum. Grunnröðun starfsheita hækkar til samræmis um tvo flokka. Persónubundinn kaupauki verði hluti grunnröðunar starfsmanna.

Þrep í launatöflu breytast þannig að í stað 7 þrepa verða 6 þrep:

1. Byrjunarlaun
2. Eftir 6 mán.
3. Eftir 1 ár.
4. Eftir 3 ár.
5. Eftir 5 ár.
6. Eftir 7 ár.

2. þrep gildandi launatöflu fellur brott.

Launatafla verði uppfærð m.v. launaflokka 137 til 190

Starfstími miðast við starf hjá RARIK. Við röðun í launatöflu er heimilt að meta starfsaldur hjá öðrum, enda nýtist sú starfsreynsla í starfi hjá RARIK.

Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun sem hér segir:

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.

**StFYLGISKJAL 7**

	<b>1. ÞREP</b>	<b>2. ÞREP</b>	<b>3. ÞREP</b>	<b>4. ÞREP</b>	<b>5. ÞREP</b>	<b>6. ÞREP</b>	<b>7. ÞREP</b>
<b>Lfl.</b>		<b>6 mán.</b>	<b>1 ár</b>	<b>3 ár</b>	<b>5 ár</b>	<b>7 ár</b>	<b>10 ár</b>
<b>101</b>	76.764	79.084	81.475	82.698	83.938	85.196	86.475
<b>102</b>	77.915	80.271	82.698	83.938	85.196	86.475	87.771
<b>103</b>	79.084	81.475	83.938	85.196	86.475	87.771	89.088
<b>104</b>	80.271	82.698	85.196	86.475	87.771	89.088	90.424
<b>105</b>	81.475	83.938	86.475	87.771	89.088	90.424	91.780
<b>106</b>	82.698	85.196	87.771	89.088	90.424	91.780	93.157
<b>107</b>	83.938	86.475	89.088	90.424	91.780	93.157	94.555
<b>108</b>	85.196	87.771	90.424	91.780	93.157	94.555	95.973
<b>109</b>	86.475	89.088	91.780	93.157	94.555	95.973	97.413
<b>110</b>	87.771	90.424	93.157	94.555	95.973	97.413	98.875
<b>111</b>	89.088	91.780	94.555	95.973	97.413	98.875	100.358
<b>112</b>	90.424	93.157	95.973	97.413	98.875	100.358	101.864
<b>113</b>	91.780	94.555	97.413	98.875	100.358	101.864	103.391
<b>114</b>	93.157	95.973	98.875	100.358	101.864	103.391	104.943
<b>115</b>	94.555	97.413	100.358	101.864	103.391	104.943	106.516
<b>116</b>	95.973	98.875	101.864	103.391	104.943	106.516	108.114
<b>117</b>	97.413	100.358	103.391	104.943	106.516	108.114	109.735
<b>118</b>	98.875	101.864	104.943	106.516	108.114	109.735	111.381
<b>119</b>	100.358	103.391	106.516	108.114	109.735	111.381	113.052
<b>120</b>	101.864	104.943	108.114	109.735	111.381	113.052	114.747
<b>121</b>	103.391	106.516	109.735	111.381	113.052	114.747	116.468
<b>122</b>	104.943	108.114	111.381	113.052	114.747	116.468	118.215
<b>123</b>	106.516	109.735	113.052	114.747	116.468	118.215	119.989
<b>124</b>	108.114	111.381	114.747	116.468	118.215	119.989	121.788
<b>125</b>	109.735	113.052	116.468	118.215	119.989	121.788	123.615
<b>126</b>	111.381	114.747	118.215	119.989	121.788	123.615	125.469
<b>127</b>	113.052	116.468	119.989	121.788	123.615	125.469	127.351