

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins og
Samtaka rafverktaka
annars vegar

og

Rafiðnaðarsambands Íslands vegna
aðildarfélaga
hins vegar

Gildir frá 1. febrúar 2014 til
28. febrúar 2015

GILDISTAKA KJARASAMNINGS

Þann 21. desember 2013 var kjarasamningur milli SA og RSÍ undirritaður. Samningurinn var felldur í atkvæðagreiðslu.

SA og RSÍ undirrituðu sáttatillögu ríkissáttasemjara 20. febrúar 2014 sem fól í sér eftirtalin frávík frá kjarasamningnum sem undirritaður var 21. desember 2013:

- Kjarasamningurinn tók gildi 1. febrúar 2014 (í stað 1. janúar).
- Fyrir janúarmánuð kom eingreiðsla kr. 14.600 m.v. fullt starf, sjá gr. 1.2.3.
- Orlofs- og desemberuppbætur hækkuðu samtals um kr. 32.300 frá síðast gildandi kjarasamningi (kr. 30.000 til viðbótar við það sem áður hafði verið samið um), sjá gr. 1.4.1. og 1.4.2. og bókun á bls. 62.
- Samningurinn gildir til 28. febrúar 2015 (í stað 31. desember 2014).

1. KAFLI Um kaup og kostnaðarliði	7
1.1. Laun	7
1.2. Launabreytingar	8
1.3. Kostnaðarliðir	9
1.4. Iðnnemar	9
1.5. Desember- og orlofsuppbót	9
1.6. Kaupgreiðslur	11
1.7. Reiknitala ákvæðisvinnu	11
1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	11
1.9. Samkeppnisákvæði	13
1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli	13
2. KAFLI Um vinnutíma	15
2.1. Dagvinnutími	15
2.2. Yfirvinna	15
2.3. Útkall	15
2.4. Bakvaktir	16
2.5. Þjónusta utan bakvakta	16
2.6. Vaktavinna	16
2.7. Lágmarkshvöld	17
2.8. Helgidagar	19
2.9. Vinnulistar	19
2.10. Fjarvistir	20
2.11. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst	20
2.12. Frí í stað vinnu	20
3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað.....	21
3.1. Matar- og kaffihlé	21
3.2. Vinna innan svæðis	21
3.3. Vinna utan svæðis	22
3.4. Biðtími	23
3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis	23
4. KAFLI Um orlof	25
4.1. Orlof	25
4.2. Orlofstími	25
4.3. Veikindi og slys í orlofi	26
5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	27
5.1. Markmið	27
5.2. Viðræðuheimild	27
5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum	27
5.4. Upplýsingamiðlun	28
5.5. Heimil frávik	28

5.6.	Endurgjald starfsmanna.....	29
5.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	30
5.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	30
5.9.	Meðferð ágreinings.....	31
6.	KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	32
6.1.	Forgangsréttur	32
6.2.	Nemataka	32
6.3.	Félagaskipti.....	32
6.4.	Tilboðsgerð	32
7.	KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti.....	33
7.1.	Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað	33
7.2.	Aðbúnaður á verkstæðum	33
7.3.	Augn- og sjónvernd.....	34
7.4.	Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar.....	34
8.	KAFLI Um vinnuslys, atvinnuslysatryggingu og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum	35
8.1.	Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum	35
8.2.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	36
8.3.	Dagpeningagreiðslur.....	37
8.4.	Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss	37
8.5.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	37
9.	KAFLI Um verkfæri og vinnuföt.....	41
9.1.	Verkfæri rafvirkja	41
9.2.	Verkfæri rafeindavirkja	41
9.3.	Verkfæraskrá fyrir viðgerðarmenn í skipum (rafeindavirkja).....	42
9.4.	Verkfæri vinnuveitanda.....	42
9.5.	Brunatrygging	43
9.6.	Tjón á nauðsynlegum munum	43
10.	KAFLI Um styrktar- og orlofssjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð	44
10.1.	Styrktarsjóður RSÍ.....	44
10.2.	Orlofssjóðir RSÍ og SART	44
10.3.	Lífeyrissjóður.....	44
10.4.	Starfsendurhæfingarsjóður	44
11.	KAFLI Um félagsgjöld.....	45
11.1.	Innheimta félagsgjalda	45
12.	KAFLI Eftirmenntunargjald	46
12.1.	Eftirmenntunargjald.....	46
12.2.	Eftirmenntunarnámskeið	46
13.	KAFLI Uppsögn frá störfum.....	47

13.1.	Fjarvistir.....	47
13.2.	Uppsagnarfrestur	47
13.3.	Uppsagnarfrestur skv. l. nr. 19/1979	47
13.4.	Framkvæmd uppsagna.....	48
13.5.	Áunnin réttindi	49
13.6.	Starfslok	50
13.7.	Hópuþsagnir.....	50
13.8.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	51
13.9.	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	52
14.	KAFLI Trúnaðarmenn	53
14.1.	Kosning trúnaðarmanna	53
14.2.	Trúnaðarmannanámskeið	53
14.3.	Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að.....	53
14.4.	Aðstaða trúnaðarmanna	53
14.5.	Fundir á vinnustað.....	53
14.6.	Kvartanir trúnaðarmanna	54
14.7.	Réttur verkalýðsfélaga.....	54
14.8.	Verkstjórar.....	54
15.	KAFLI Um ákvæðis- og bónusvinnu	55
15.1.	Um ákvæðisvinnu.....	55
16.	KAFLI Bílataxti	56
16.1.	Bílataxti.....	56
17.	KAFLI Aðfararsamningur.....	57
17.1.	Inngangur.....	57
17.2.	Efnahagsumgjörð	57
17.3.	Aðgerðir til stuðnings kaupmætti	58
17.4.	Nýtt íslenskt samningalíkan	59
17.5.	Viðræðuáætlun	59
18.	KAFLI Gildistími	61
18.1.	Gildistími.....	61
	Fylgiskjöl og bókanir.....	62
	Bókun vegna orlofs- og desemberuppbótar sem greidd er út jafnharðan með tímakaupi.....	62
	Sameiginleg launastefna samningsaðila	62
	Starfsmenntamál	63
	Skrifleg staðfesting ráðningar	63
	Yfirlýsing um lífeyrismál	63
	Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál.....	63
	Bókun 2011 um almenna launahækkun	64
	Bókun 2011 um skilgreiningu vakta.....	64
	Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál	64
	Bókun 2011 um tilkynningu vinnuslysa.....	65
	Bókun 2011 um slys erlendis	65

Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna	65
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur	66
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga.....	66
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð	66
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda	67
Bókun 2011 um starfsmannaleigur.....	67
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála.....	67
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	68
Bókun 2008 um upplýsingar og samráð	70
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð	70
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	70
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga.....	71
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma	71
Bókun 2008 um læknisvottorð	71
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	71
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform.....	72
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði	73
Bókun um fjölskyldustefnu	76
Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989].....	76
Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977.....	76
Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975.....	77
Kafi um kaup og kjör iðnnema í kjarasamningi milli RSÍ, SA og SART	79
Fylgiskjal nr. 1 Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ.....	83
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.7.	88
Atriðisorðaskrá	89

1. KAFLI

Um kaup og kostnaðarliði

1.1. Laun

1.1.1. Launakerfi rafiðnaðarmanna

Lágmarkskauptaxtar verða á samningstímabilinu sem hér segir:

1.2.2014

Byrjunarlaun	280.474
Eftir 1 ár	284.825
Eftir 3 ár	289.286
Eftir 5 ár	295.826
Eftir 7 ár	301.289

Rafiðnaðarmaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistara réttindi:

1.2.2014

Laun	313.540
------	---------

Rafiðnaðarmaður með viðurkennd starfsréttindi en uppfyllir ekki skilyrði um sveinspróf skv. íslenskum reglum eða að loknu þriggja ára viðurkenndu fagnámi:

1.2.2014

Laun	256.627
------	---------

Starfsmaður skal þó ekki taka laun skv. þessum launaflokki lengur en tvö ár, enda sýni hann fram á að hann hafi unnið í a.m.k. tvö ár í iðn sinni hér á landi. Starfstími skv. launaflokki þessum telst ekki til starfstíma skv. launaflokki rafiðnaðarmanna með sveinspróf.

Rafiðnaðarmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi og getur unnið sjálfstætt:

1.2.2014

Laun	232.144
------	---------

Kauptaxtar rafiðnaðarmanna eru lágmarkslaunataxtar. Launakjör rafiðnaðarmanna, sem samningur þessi nær til, byggja á því sem um semst á markaði.

Um launakjör iðnnema vísast til kafla um kaup og kjör iðnnema.

- 1.1.2. Deilitölur
Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun.
Vikukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 40.
- 1.1.3. Starfsmannaviðtöl
Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggi niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.
- 1.1.4. Fagleg ábyrgð
Ef rafeinda-, rafvéla- eða rafvirki með meistararéttindi er skráður ábyrgur gagnvart Löggildingarstofu eða Póst- og fjarskiptastofnun skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi meistara og vinnuveitanda.
- 1.1.5. Ef krafist er menntunar rafiðnfræðings skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi rafiðnfræðings og vinnuveitanda.
- 1.1.6. Rafiðnaðarmenn sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn, en ganga jafnframt til almennra starfa, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu. Launaákvæði þetta er einstaklingsbundið og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

1.2. Launabreytingar

- 1.2.1. Almenn launahækkun
Hinn 1. febrúar 2014 skulu laun og kauptaxtar hækka um 2,8%, þó að lágmarki kr. 8.000 á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,8% á sama tíma.
- 1.2.2. Sérstök hækkun kauptaxta kr. 230.000 og lægri
Kauptaxtar kjarasamnings sem eru kr. 230.000 og lægri hækka sérstaklega um kr. 1.750.
- 1.2.3. Eingreiðsla vegna janúar 2014
Í stað launabreytingar frá 1. janúar 2014 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 14.600 m.v. fullt starf, enda hafi starfsmaður starfað í janúar og var enn í starfi 1. febrúar 2014.

1.3. Kostnaðarliðir

1.3.1. Gjald vegna skyldu til mismunandi vinnustaðamætinga og greiðsla fyrir almennan vinnufatnað er innifalin í launum starfsmanns.

1.3.2. Verkfæraperingar

Verkfæraperingar eru 4,23% á laun rafiðnaðarmanna og eru þeir innifaldir í kaupþöxtum skv. gr. 1.1.1.

1.3.3. Hlífðar- og öryggisfatnaður

Við aðstæður sem krefjast sérstaks hlífðar- eða öryggisfatnaðar skal hann tiltækur til afnota fyrir starfsmann. Hér er m.a. átt við vinnu þar sem unnið er með málningu og sérstök efni, á óþrifalegum stöðum, við útivinnu í kulda eða í vatnsveðrum. Vinnuveitandi á þennan fatnað og er heimilt að merkja hann. Hlífðar- og öryggisfatnaður þessi er algjörlega óháður almennum vinnufatnaði skv. gr. 1.3.1. Leggi vinnuveitandi ekki til hlífðarfatnað við þessar aðstæður ber honum að sjá um hreinsun á fatnaði starfsmanns.

1.4. Iðnnemar

1.4.1. Um réttarstöðu iðnnema að öðru leyti fer eftir samningi um kaup og kjör iðnnema (bls. 79-82).

1.5. Desember- og orlofsuppbót

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er kr. 73.600 árið 2014.*

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót

* Um sérstaka hækkun uppbótar í tengslum við tveggja mánaða lengingu samningstíma sjá bls. 2.

skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Um desemberuppbót iðnnema fer skv. kafla um kaup og kjör iðnnema.

1.5.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er kr. 39.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014.*

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Um orlofsuppbót iðnnema fer skv. kafla um kaup og kjör iðnnema.

1.5.3. Desember- og orlofsuppbót greiddar út jafnharðan

Ef desemberuppbót er greidd út jafnharðan pr. klst. er hún kr. 35,38 frá og með 1. febrúar 2014.*

Ef orlofsuppbót er greidd út jafnharðan pr. klst. er hún kr. 18,99 frá 1. febrúar 2014.*

Greiða skal orlof á desember- og orlofsuppbót séu þær greiddar út jafnharðan.

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

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði

* Um sérstaka hækkun uppbótar í tengslum við tveggja mánaða lengingu samningstíma sjá bls. 2. Uppbætur sem hluti tímakaups hækka frá 1.2.2014. Í stað afturvirkni er greidd orlofsuppbót 1. júní 2014 kr. 7.200 m.v. fullt starf á orlofsárinu 2013-2014 og desemberuppbót 15. desember 2014 kr. 1.800 m.v. fullt starf á árinu 2014. Sjá nánar bókun á bls. 62.

á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.6. Kaupgreiðslur

- 1.6.1. Kaup skal greitt vikulega fyrir dagvinnulok hvern föstudag. Beri útborgunardag upp á frídag skv. gr. 2.8. skal borga út síðasta virkan dag fyrir frídag.
- 1.6.2. Heimilt er að greiða laun út með öðrum hætti, náist um það samkomulag við starfsmenn.

1.7. Reiknitala ákvæðisvinnu

Samsetning reiknitölu ákvæðisvinnu er sem hér segir (m.v. 1.2.2014).

1.0.	Kaupliður	455,21
2.0.	Verkfæraperingar 4,23%	19,26
	Alls liður 1 og 2	474,47
3.0.	Aukahelgidagar 4,0% af lið 1	18,21
4.0.	Mætingarskylda 2,67% af lið 1	12,15
5.0.	Fatagjald 0,90% af lið 1	4,10
6.0.	Aukinn veikindaréttur, 1,5% af lið 1	6,83

Reiknitala ákvæðisvinnu verður á samningstímabilinu sem hér segir:

Frá 1. febrúar 2014 kr. 515,75

1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

- 1.8.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 1.8.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.8.3. Ákvæði gr. 1.8.1. og 1.8.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.8.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaða- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðalaun sem yfirvinna er reiknuð af aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.8.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.8.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.8.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

1.8.7. Réttur til skaðabóta

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.9. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tíma-mörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðalauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðalauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðalaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðalaun í íslenskum krónum á samningsdegi.

2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðalauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkunarir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnæstu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil.

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform.

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1. Dagvinnutími

Dagvinna skal vera 40 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga. Virkur vinnutími, þ.e. dagvinnutími að frádregnum greiddum neysluhléum, er 37 klst. og 5 mín. á viku. Dagvinna skal vera samfelld. Ef vinna er skipulögð þannig að ekki sé unnið 8 klst. fimm daga vikunnar skal það koma fram í ráðningarsamningi.

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Yfirvinnukaup greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.2.2. Yfirvinnutímátímabil

Yfirvinna reiknast frá því að dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugar- dögum, sunnudögum og helgidögum, öðrum en stórhátíðar- dögum greiðist yfirvinnukaup.

2.2.3. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

Öll aukavinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi, sem er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. sérstök- um samningum vegna vinnu á umræddum dögum.

2.2.4. Ef annars er ekki getið í ráðningarsamningi eða launaseðli þá skulu yfirvinnulaun reiknast af reglubundnum dagvinnulaunum starfsmanns samkv. gr. 2.2.1

2.3. 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 þrjár 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 frá kl. 00:00 – 06:00 og frá kl. 17:00 á laugardegi 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 starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst.

2.4. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktagreiðslur og yfirvinnugreiðslur.

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima við síma fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.

Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður er bundinn á viðkomandi landsfjórðungi með símboða og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilfellum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

2.5. Þjónusta utan bakvakta

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

2.6. Vaktavinna

Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna taki til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með tíu daga fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun eigi standa skemur en í tvær vikur.

Neyslúhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neyslúhlé hlutfallslega.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

30% álag á tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánud. - föstud.,

55% álag á laugar- og sunnudögum,

60% álag á tímabilið kl. 00:00 - 08:00 alla daga.

Fyrir vinnu á helgi- eða tyllidegi sem fellur á mánudegi til föstudags fær starfsmaður greiddar 8 klst. í dagvinnu aukalega.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

2.7. Lágmarkshvöld*

2.7.1. Daglegur hvíldartími

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 og 06:00.

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

2.7.2. 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 upp-bótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum upp-bótarhvíld 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.

* Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls. 88.

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.

Útköll

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 lýkur á tímabilinu frá kl. 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.

2.7.3. 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. 2.7.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.7.4. 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.

2.7.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar 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 sérstökum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

2.7.6. 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 VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans svo og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.8. Helgidagar

Helgidagar teljast allir helgidagar þjóðkirkjunnar og allir þjóðlegir frídagar, þ.e. sumardagurinn fyrsti, 17. júní og laugardagurinn fyrir páska. Ennfremur 1. maí, sem ekki skal unninn.

Á aðfangadag jóla og gamlársgang skal dagvinnu lokið kl. 12:00 á hádegis.

Skv. l. nr. 94/1982 er fyrsti mánudagur í ágúst almennur frídagur.

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

2.9. Vinnulistar

Rafiðnaðarmaður skal, ef þess er óskað, skila vinnulistum árituðum af verkkaupa eða fulltrúa hans, enda séu þeir á vinnustað við dagvinnulok.

Séu þeir ekki á vinnustað, skal vinnuveitandi eða verkstjóri árita vinnulista. Allir vinnulistar skulu færðir að minnsta kosti í tvíriti og skal rafiðnaðarmaður halda eftir einu afriti.

2.10. Fjarvistir

Ekki á rafiðnaðarmaður kröfu til launa fyrir þær vinnustundir eða hluta úr vinnustundum, sem hann eigi mætir til vinnu sinnar og skal vanrækt vinnustund dragast frá vikukaupi samkvæmt gr. 1.1. og gr. 1.3.

Mæti rafiðnaðarmaður ekki til vinnu sinnar eins og samningur þessi segir til um, án þess að óviðráðanlegar orsakir liggi til, er vinnuveitanda heimilt að draga fyrstu hálfu klst. að morgni eða hluta úr henni frá vikukaupinu með yfirvinnukaupi.

2.11. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

Ef fyrirfram skipulagðri vinnu um helgi er aflýst með minna en fjögurra klst. fyrirvara þá á starfsmaður rétt á sérstakri greiðslu sem svarar til tveggja klst. í yfirvinnu.

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

2.12. 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 ofanefndu 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.

3. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

3.1. Matar- og kaffihlé

3.1.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

Hádegismatartími er ein klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til kl. 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.

Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 9:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum.

Ef unnið er í hádegismatartíma eða kaffihléi skal það greitt sem yfirvinna. Sé aðeins hluti matar- eða kaffitíma unninn greiðist yfirvinnukaup sem því nemur.

Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður og styttest þá dagvinnutímabilið.

3.1.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Matarhlé í yfirvinnu er kl. 19:00 – 20:00 og kl. 03:00 – 04:00.

Kaffihlé í yfirvinnu er kl. 22:30 – 22:50 og kl. 06:30 – 06:50.

Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri sem unninn.

Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

3.2. Vinna innan svæðis

3.2.1. Höfuðborgarsvæðið

Á höfuðborgarsvæðinu skal starfsmaður ferðast í eigin tíma og á eigin kostnað til og frá vinnustöðum við upphaf og lok vinnudags. Vinnuveitandi kostar aðrar ferðir milli vinnustaðar

og verkstæðis. Höfuðborgarsvæðið afmarkast af sveitarfélögum Reykjavíkur (að Kjalarnesi undanskildu), Mosfellsbæ, Kópavogi, Seltjarnarnesi, Garðabæ, Hafnarfirði og Sveitarfélagið Álftanes. Komi til sameiningar við önnur sveitarfélög hefur það ekki áhrif til stækkunar starfssvæðisins. Sé vinnustaður fjær en einn kílómetri frá ytri mörkum samfelldrar byggðar telst hann utan svæðis samkvæmt grein 3.3.

Óski vinnuveitandi þess að starfsmaður noti eigin bifreið til að flytja efni, verkfæri eða tæki í eigu vinnuveitanda milli heimilis og tímaþinginn vinnustaðar í upphafi og lok vinnudags, skal greiða sérstaka þóknun, 15% af kílómetragjaldi eins og það er hverju sinni, þó að lágmarki 8 og hámarki 16 kílómetra á dag.

3.2.2. Utan höfuðborgarsvæðis

Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km rás frá verkstæði (ráðningarstað). Þó á rafiðnaðarmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan marka viðkomandi þéttbýliskjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna, enda sé vinnustaður innan 12 km markanna. Reglur 1. og 2. mgr. gilda óháð sveitarfélagamörkum skv. gr. 3.5.1.

3.2.3. Ferðatími í ákvæðisvinnu

Ferðatími í ákvæðisvinnu, innan framangreindra svæða, (gr. 3.2.1.), er innifalinn í útreiknaðri tímaeiningu sbr. gr. 1.7.

3.3. Vinna utan svæðis

3.3.1. Sé unnið utan þess svæðis, sem tilgreint er í gr. 3.2.1., er skylt að flytja rafiðnaðarmann til og frá vinnustað í vinnutíma.

Sé rafiðnaðarmaður sendur til starfa á stað sem er innan við 61 km frá föstum vinnustað á hann rétt á að fara heim til sín að loknum vinnudegi og telst ferðatími til vinnutíma.

Sé starfsmaður fjarverandi lengur en einn sólarhringur við að sinna þjónustu á sjó vegna viðhalds eða prófunar á tækjum og búnaði skal samið um launakjör vegna þessara ferða.

3.3.2. Ferðir og fæði; greiðslur

Rafiðnaðarmenn skulu hafa frítt fæði (mat og kaffi), þegar unnið er utan þess svæðis, enda sé starfsmönnum ekki ekið heim til matar eða að mótuneyti viðkomandi vinnuveitanda, sem staðsett sé við vinnustað.

Matist starfsmaður á vinnustað, skal matarhlé vera skemmst hálf klst. og skal dagvinnu lokið þeim mun fyrr, sem styttingu matartímans nemur.

Framangreind ákvæði gilda því aðeins, að rafiðnaðarmönnum sé séð fyrir sæmilegu upphituhu húsnæði til að matast í.

3.4. Biðtími

Ef rafiðnaðarmenn, sem vinna utan þeirra takmarka, sem greind eru í gr. 3.2.1., komast ekki af vinnustað við dagvinnulok, sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeir eiga ekki sök á, greiðist yfirvinnukaup fyrir biðtímann og þar til þeim hefir verið skilað á þann stað, sem venju samkvæmt er lagt upp frá (verkstæði).

3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis

3.5.1. Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skulu þær reglur gilda um dagvinnu, eftirvinnu, nætur- og helgidagavinnu, kaffi- og matarhlé, sem samningur þessi tiltekur.

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal greitt kaup samkvæmt gr. 1.1. og gr. 1.3. frá því lagt er af stað þar til komið er heim aftur. Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis. Sé hins vegar farið sjóveg heldur starfsmaður föstum launum og skal starfsmanni séð fyrir hvílu sé ferðast að næturlagi. Hvort sem farið er landveg, loftleiðis eða sjóleiðis skal greiða kaup samkvæmt þessum reglum, þar til vinna hefst á ákvörðunarstað. Sömu ákvæði og hér hafa verið greind, gilda um heimferð. Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup.

Þegar unnið er utan viðkomandi lögsagnarumdæmis skulu rafiðnaðarmenn hafa friar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í allt að 250 km fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð. Starfsmönnum og vinnuveitendum er heimilt með samkomulagi sín á milli að viðhafa aðra tilhögun ferða.

Sé vinnustaður meira en 250 km frá lögskráðri vinnustöð, gilda ákvæði í fyrri málsgrein að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til lögskráðrar vinnustöðvar nema aðra hverja helgi. Ákvæði þessarar greinar um ókeypis flutning milli vinnustaðar og lögskráðrar vinnustöðvar og kaupgreiðslur meðan ferðin stendur yfir gilda því aðeins, að starfsmaður ferðist í samráði við vinnuveitendur. Vinnu-

veitendur hafa heimild til að skipta heimferðum þannig á milli starfsmanna að sem minnst röskun verði á framgangi vinnunnar.

Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.

Allir mannflutningar skulu fara fram með viðurkenndum fólksflutningatækjum. Sé af óviðráðanlegum ástæðum ófært til ferðalaga, er það vinnuveitanda vítalaut, þótt ferð falli niður og færast til næstu helgar.

3.5.2. Ferðatrygging

Vinnuveitendur tryggi rafiðnaðarmenn sérstaklega, þegar þeir ferðast á þeirra vegum.

3.5.3. Fæði og húsnæði

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skulu rafiðnaðarmenn hafa frítt fæði og húsnæði á vinnustað.

Húsnæði skal vera upphitað og séð fyrir ræstingu. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum og skulu ábreiður fylgja hverri hvílu. Allt hreinlæti skal vera svo sem fyrir er mælt í viðkomandi heilbrigðissamþykkt eða eftir úrskurði héraðslæknis.

Að jafnaði skal vista starfsmenn í eins manns herbergjum.

3.5.4. Fjarvistarálag

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

3.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á ólaunuðum frídagum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagv.klst fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga vísast til 6. mgr. gr. 2.7.2.

4. KAFLI

Um orlof

4.1. Orlof

Um orlof skal fara að lögum nr. 30/1987.

Samkvæmt þeim skal lágmarksorlof vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð eða 24 virkir dagar á ári. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu, yfirvinnu eða öðrum launum.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 27 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,59%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Námstími iðnnema í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

4.2. Orlofstími

Veita ber a.m.k. 20 virka daga á tímabilinu 2. maí til 15. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar 20 daga.

Stefnt skal að því að orlof skuli tekið á tímabilinu frá 1. júní til 15. september.

4.3. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. Markmið

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.2. Viðræðuheimild

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hvers samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar ber að tilkynna það hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og Samtökum atvinnulífsins. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Þeir geta í sameiningu ákveðið að kalla hvor sinn fulltrúa til ráðuneytis við samningsgerð. Náist ekki samkomulag um fyrirtækjapátt innan þriggja mánaða getur hvor um sig án samráðs kallað ráðgjafa til þátttöku í viðræðunum.

5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvori fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm

menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélagum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.4. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir skv. því sem hér segir: Séu hlutaðeigandi starfsmenn 10 eða fleiri skal upplýsa um meðaltal dagvinnulauna og heildarlauna. Ef starfsmenn eru fleiri en 20 getur hann óskað eftir dreifingu framangreindra upplýsinga eftir fjórðungum. Jafnframt skal upplýst um vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanna.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar

5.5. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

- a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- b) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- c) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) Neysluhlé: Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila. Þetta gildir ekki um byggingamenn eða rafíðnaðarmenn.
- h) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags 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.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

5.6. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um

hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. 7. gr. þessa kafla.

5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslnnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapátti samnings skulu launa-hækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.9. Meðferð ágreinings

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið gr. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

6.1. Forgangsréttur

Félagsmenn aðildarféлага RSÍ hafa forgang til vinnu í raf-iðnaði, enda eru félögin opin fyrir öllum iðnaðarmönnum viðkomandi iðngreina. Félögin skuldbinda sig einnig til að stuðla að því að félagsmenn þeirra vinni fremur hjá fyrirtækjum sem eru aðilar að SART og SA en þeim sem eru utan þessara samtaka.

6.2. Nemataka

Aðeins þeir vinnuveitendur í raf-iðnaði, mega taka nemendur sem hafa a.m.k. einn raf-iðnaðarmann í vinnu að staðaldri og skulu þeir hafa lokið fyrsta áfanga í verknámsskóla (grunndeild).

6.3. Félagaskipti

Taki félagismaður innan RSÍ út löggildingu og hefji sjálfstæðan atvinnurekstur, skal hann fara úr aðildarfélagi RSÍ eigi síðar en þremur mánuðum eftir að hann tók út löggildinguna. RSÍ skal tilkynna SART nöfn þeirra, sem segja sig úr félagi í þessu skyni enda skuldbinda aðildarfélög SART sig til þess að veita ekki inngöngu þeim, sem standa í óbættum sökum við RSÍ eða aðildarfélög þess.

Hætti félagismaður SART störfum sem löggiltur rafverktaki og ræðst í þjónustu löggilts rafverktaka, skal hann fara úr aðildarfélagi SART innan þriggja mánaða. SART tilkynnir RSÍ úrsögnina enda skuldbindur RSÍ sig til þess að veita ekki inngöngu þeim, sem standa í óbættum sökum við SART eða aðildarfélög þess.

6.4. Tilboðsgerð

Raf-iðnaðarmönnum innan RSÍ er óheimilt að gera tilboð í rafverk í samkeppni við félagsmenn innan SART eða verktaka í rafeinda- og skriftvélavirkjun, nema þeir hafi sagt upp starfi hjá vinnuveitanda með tilskildum fyrirvara og sótt um löggildingu, enda segi þeir sig úr aðildarfélagi RSÍ í samræmi við ákvæði gr. 6.3.

7. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað

Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum.

Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og ábyrgð vinnuveitenda og trúnaðarmanna. Fullkomins öryggis skal gætt við alla vinnu og skal vinnuveitandi láta rafiðnaðarmönnum í té til afnota nauðsynlegan öryggisbúnað, svo sem hlífðargleraugu, hjálma, öryggisbelti, vinnupalla og þess háttar, þar sem aðstæður gera slíkt nauðsynlegt að dómi Vinnueftirlits ríkisins. Samningsaðilar skulu stuðla að því, að starfsmenn í rafmagnsiðnaði noti ávallt nauðsynleg öryggistæki.

Þá skal þess ennfremur gætt, að allur útbúnaður véla og tækja á vinnustað sé fullnægjandi, samkvæmt lögum og reglugerðum um öryggisráðstafanir á vinnustöðum.

Læknisskoðun starfsmanna verkstæða skal fara fram a.m.k. árlega. Skipuleggja skal læknisskoðun af vinnuveitendum og trúnaðarmönnum starfsmanna. Nýir starfsmenn skulu ávallt við ráðningu leggja fram heilbrigðisvottorð, sem m.a. felur í sér, að þeir séu ekki haldnir smitandi sjúkdómum.

7.2. Aðbúnaður á verkstæðum

Rafiðnaðarmenn skulu hafa aðgang að sér fataskápum, þar sem hægt er að geyma sundurgreint vinnuföt og fatnað, sem gengið er í að og frá vinnustað.

Loftræsting í vinnusölum skal vera fullnægjandi, þar sem hættu er á að andrúmsloft sé mettað reykt, ryki, eða öðrum óheilnæmum lofttegundum. Upphitun vinnusala skal vera viðunandi eftir aðstæðum.

Vinnusalir skulu vera bjartir og lýsing þeirra fullnægjandi. Vinnusalir skulu þrífir eftir þörfum. Kaffistofur skulu vera fyrir hendi á verkstæðum og búnar skv. kröfum Vinnueftirlits ríkisins.

Um handlaugar og salerni á vinnustað skal farið eftir reglum Vinnueftirlits ríkisins. Hreinlætisbúnaði öllum svo sem handlaugum og salernum, skal halda vel hreinum. Handþurrkur skulu vera pappírþurrkur eða loftþurrkur. Séu böð á vinnustað sjá starfsmenn sér sjálfir fyrir handklæði.

7.3. Augn- og sjónvernd

Um augn- og sjónvernd starfsmanna vísast til reglugerðar nr. 498/1994 um skjávinnu.

7.4. Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar

Aðilar skulu stofna nefnd sem taka skal upp viðurkenningar til handa þeim fyrirtækjum sem eru til sérstakrar fyrirmyndar hvað varðar aðbúnað og vinnuverndarmál.

8. KAFLI

Um vinnuslys, atvinnuslysatryggingu og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum

8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum

8.1.1. Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í veikinda- og slysaforföllum sem hér segir:

Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir eins árs samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.

Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.

Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 8.1.1. er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

8.1.3. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram það sem um er getið í gr. 8.1.1.

Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

8.1.4. Launahugtök

Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst

föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

8.1.5. Veikindaréttur starfsmanna í ákvæðisvinnu

Föst laun starfsmanna í ákvæðisvinnu, í skilningi greinar 8.1.4., er fast tímakaup hans, dagvinnutímakaup og yfirvinnutímakaup ef við á. Til viðbótar þeim rétti er aukinn veikindaréttur skv. gr. 1.8., lið 6.0., og telst það vera fullnaðargreiðsla vegna veikinda- og slysréttar ákvæðisvinnumannna.

8.1.6. Flutningur áunninna réttinda

Starfsmaður sem öðlast hefur tveggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur föstum launum í 10 daga enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir sex mánaða samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda sbr. gr. 8.1.1.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda heldur með sömu skilyrðum rétti til fastra launa í einn mánuð ráði hann sig til annars atvinnurekanda innan 12 mánaða. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda sbr. gr. 8.1.1.

8.1.7. Læknisvottorð

Vinnuveitandi getur krafist læknisvottorðs er sýni að starfsmaður hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss.

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð, að því tilskildu að veikindi hafi verið tilkynnt vinnuveitanda þegar við upphaf veikinda.

8.2. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

8.2.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda 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.

8.2.2. 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. 8.2.1.

8.3. Dagpeningagreiðslur

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum og samkv. atvinnuslysatryggingunni, gangi til vinnuveitanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

8.4. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

Við vinnuslys kostar atvinnurekandinn flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað í allt að fjórar vikur í hverju tilfelli annan en þann sem sjúkrasamlag eða almannatryggingar greiða.

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

8.5. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.5.1. Gildissvið

Skyllt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Váttrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda

eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursþröttum, drekaflugi, svifflogi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsgigi, froskköfum og fallhlífarstökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bóta-skyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.5.2. Gildistaka og lok tryggingar

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.5.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2014 (418,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.5.4. Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2014:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.411.536.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er

að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.964.614. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 741.154. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 741.154.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 741.154 til dánarbús hins látna.

8.5.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 16.898.301. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 168.983, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 337.966, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 675.932. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.470.329.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.5.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.058 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi en síðan til starfsmanns.

8.5.7.

Tryggingarskylda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri rafvirkja

9.1.1. Rafiðnaðarmenn leggja sér til verkfæratösku og eftirtalin verkfæri:

3 stk. tréborar að 25 mm
2 stk. sporjárn að 20 mm
1 stk. vasahnífur
1 stk. alur
1 stk. kjörnari
2 stk. hamrar, lítill og stór
2 stk. járnsagarbogar, lítill og stór
1 stk. metramál
1 stk. tréblýantur
2 stk. skiptilyklar að 8"
2 stk. meitlar
sexkantar að 8 mm
krafttöng, nipplatöng, bíttöng og afeinangrunartöng
flatkjafta, mjókjafta (bein) og mjókjafta (bogin)
3 gerðir af skrúfjárn, stubbskrúfjárn og stjörnuskruvufjárn
1 stk. stingsög
2 stk. þjalir
1 stk. prufulampi
beygjugormar
blikklippur
járnborar að 10 mm
kapalskótöng 0.75 - 16 qmm
1 stk. lítið hallamál
1 stk. skruvél
2 stk. snittappar

9.1.2. Heimilt er atvinnurekanda að semja um að hann leggi til verkfæri samkvæmt verkfæraskrá og falla þá verkfæraþeningar niður, enda sé viðkomandi sveinn því samþykkur.

9.1.3. Á verkstæði skulu starfsmenn hafa aðgang að læstri hirslu.

9.2. Verkfæri rafeindavirkja

9.2.1. Verkfæraskrá fyrir viðgerðarmenn á verkstæðum:

1 stk. mælir 50k ohm/volt minnst
1 sett lítill skrúfjárn (úrsmiðajárn)
5 stk. skrúfjárn misstór
2 stk. stjörnuskruvufjárn misstór
1 sett topplyklar (lítið)

- 1 stk. skiptilykill
- 1 stk. skábítari
- 1 stk. oddmjó töng (spísstöng)
- 1 stk. oddmjó töng (bogin)
- 1 stk. flatkjafta
- 1 stk. hnífur
- 1 stk. pinsetta
- 1 stk. lóðbolti m/hitastýringu eða álíka góðan
- 1 stk. lóðboltahaldari
- 1 stk. tinsuga
- 1 stk. trimmsett
- 1 stk. æðatöng
- 1 stk. verkfærataska

9.2.2. Vinnuveitandi leggi til læsta hirslu, skáp eða skúffu undir verkfæri.

9.3. Verkfæraskrá fyrir viðgerðarmenn í skipum (rafeindavirkja)

- 1 stk. mælir 20-50 ohm/volt
- 1 stk. lóðbolti 220v
- 1 stk. lóðbolti 24v
- 1 stk. topplyklasett lítið
- 5 stk. skrufjárn misstór
- 2 stk. stjörnuskrufjárn
- 2 stk. skiptilykla misstóra
- 2 stk. oddmjóar tengur (spísstengur) misstórar
- 1 stk. skábítara
- 1 stk. nippiltöng
- 1 stk. vasaljós
- 1 stk. lítill hamar
- 2 sett sexkant lykla, mm. og tommur
- 1 stk. járnsög lítil
- 1 stk. málband eða tommustokk
- 5 stk. járnborar, 2-3-4-5-6mm
- 1 stk. vasahníf
- 1 stk. síl
- 1 stk. æðatöng
- 2 stk. úrrek 2-3mm
- 1 stk. afeinangrunartöng
- 1 stk. meitill
- 1 stk. verkfærataska

9.4. Verkfæri vinnuveitanda

Rafiðnaðarmenn skulu fara vel og samviskusamlega með verkfæri þau er vinnuveitandi leggur þeim til.

9.5. Brunatrygging

Vinnuveitanda er skylt að brunatryggja fatnað og nauðsynlegan búnað starfsmanna þar með talin verkfæri og áhöld á vinnustað.

9.6. Tjón á nauðsynlegum munum

Verði starfsmaður fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, s.s. úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt er þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns. Sama gildir ef starfsmaður verður fyrir tjóni af völdum kemiskra efna.

10. KAFLI

Um styrktar- og orlofs- sjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð

10.1. Styrktarsjóður RSÍ

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af kaupi í Styrktarsjóð RSÍ.

10.2. Orlofssjóðir RSÍ og SART

Vinnuveitendur greiði 0,25% af kaupi rafiðnaðarmanna í orlofs-
sjóð RSÍ og sömu hlutfallstölu af útborguðu kaupi í orlofssjóð
SART. Lífeyrissjóðurinn Stafir annast innheimtu.

10.3. Lífeyrissjóður

10.3.1. Iðgjöld til Stafa greiðast af öllum launþegum 16 ára og eldri,
sem taka laun sín skv. samningi þessum eða í hlutfalli af
honum og eru iðgjöldin 12% af öllum launum og skiptast
þannig að vinnuveitendur greiða 8% og launþegar 4%.

10.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

10.4.1. Atvinnurekendur greiða 0,13% í Starfsendurhæfingarsjóð.

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

Vinnuveitanda er skylt að halda eftir af kaupum hvers raf-
iðnaðarmanns er hjá honum vinnur, gjöldum þeim er hverjum
og einum ber að greiða til RSÍ og aðildarfélaganna og afhenda
þau fulltrúa RSÍ eða aðildarfélags, enda sækir hann gjöldin til
vinnuveitanda. Fer sú greiðsla fram eftir lista, sem RSÍ eða
aðildarfélög þess láta vinnuveitanda í té.

12. KAFLI

Eftirmenntunargjald

12.1. Eftirmenntunargjald

Vinnuveitendur greiði 1% af kaupum til viðkomandi eftirmenntunarnefndar. Gjald vegna rafvirkja reiknast sem 1,1% skv. gr. 15.1. Gjald til endurmenntunar hækkar um 0,1% frá og með 1. júní 2014.

12.2. Eftirmenntunarnámskeið

Rafiðnaðarmenn skulu eiga kost á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og launamanna í rafiðnaði til að fylgjast með breytingum í rafiðnaðargreinum. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt rafiðnaðarmaður og fyrirtæki getur haft frumkvæði að námskeiði. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

Líði meira en tvö ár milli námskeiðssóknar skapar það ekki rétt til meiri tíma en 24 dagvinnustundum nema um það sé sérstaklega samið eða það ástand hafi skapast vegna verkefnastöðu.

Rafiðnaðarmaður sem unnið hefur þrjú ár samfelld hjá sama fyrirtæki skal á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í 1. og 2. mgr.

RSÍ og SART eru aðilar að Norrænni samvinnu um menntun innan rafiðnaðargeirans (NEUK) og skuldbinda sig til þess að hafa þar samráð og samvinnu sem tengist eftirmenntun í rafiðnaði.

Fastráðnir starfsmenn skulu eiga kost á því að fara á námskeið í skyndihjálpið amk einu sinni á hverju 4ja ára tímabili án skerðingar á föstum launum. Fyrirtæki greiðir námskeiðskostnað.

13. KAFLI

Uppsögn frá störfum

13.1. Fjarvistir

Mæti rafiðnaðarmaður hálfri klst. of seint til vinnu sinnar þrjá daga eða oftar í sömu viku, án þess að hafa til þess gildar ástæður, er vinnuveitanda heimilt að segja honum upp starfi fyrirvaralaust, enda hafi viðkomandi rafiðnaðarmaður áður fengið aðvörun en eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef um langvarandi fjarvistir frá vinnu er að ræða, án leyfis eða gildirar afsökunar.

Ákvæði þessarar málsgreinar gildi á vinnusvæðum, þar sem stimpilklokka er fyrir starfsmenn, eða að viðkomandi sé aðvaraður skriflega svo gengið verði úr skugga um að um raunverulega vanrækslu sé að ræða.

13.2. Uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur af beggja hálfu vinnuveitanda og rafiðnaðarmanna skal vera einn mánuður. Þegar rafiðnaðarmenn eru ráðnir til ákveðins tíma þarf ekki uppsagnarfrest nema rafiðnaðarmaðurinn hafi unnið fjórar vikur eða lengur samfleytt.

13.3. Uppsagnarfrestur skv. l. nr. 19/1979

Að öðru leyti skal um uppsagnarfrest farið skv. l. nr. 19/1979.

1. gr.

Nú hefur verkafólk unnið eitt ár samfellt hjá aðilum, sem fást við atvinnurekstur innan sömu starfsgreinar, og ber því þá eins mánaðar uppsagnarfrestur frá störfum enda hafi uppsögn hjá fyrri atvinnurekendum borið að með löglegum hætti.

Verkafólki, sem ráðið hefur verið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfleytt, ber tveggja mánaða uppsagnarfrestur.

Eftir fimm ára samfellda ráðningu hjá sama atvinnurekanda ber verkafólki þriggja mánaða uppsagnarfrestur.

Verkafólk telst hafa unnið innan atvinnugreinar eða verið ráðið hjá atvinnurekanda í eitt ár, ef það hefur unnið samtals a.m.k. 1550 stundir á síðustu 12 mánuðum, þar af a.m.k. 130 stundir síðasta mánuðinn fyrir uppsögn. Jafngildar unnum klst. teljist í

Þessu sambandi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs verkfalla og verkbanna, allt að 8 klst. fyrir hvern fjarvistardag.

Hins vegar teljast álags- og ákvæðisgreiðslur eða aðrar þess háttar greiðslur ekki jafngildi unninna vinnustunda.

Launþega, sem rétt á til uppsagnarfrests samkvæmt þessari grein, skal skylt að tilkynna með sama fyrirvara ef hann óskar að hætta störfum hjá atvinnurekanda sínum. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.

2. gr.

Nú fer verkamaður fyrir tilmæli atvinnurekanda, sem hann vinnur hjá, til starfs um tíma hjá öðrum atvinnurekanda, og skal þá sá tími talinn unnar vinnustundir hjá hinum fyrrtalda atvinnurekanda, að því er réttindi þau snertir, sem um getur í 1. gr.

3. gr.

Nú fellur niður atvinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli, svo sem vegna bruna eða skiptapa, og verður atvinnurekanda þá eigi gert að greiða bætur til launþega sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klst. á mánuði, enda missi launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.

Nú hefur verkamaður misst atvinnu sína af ofangreindum ástæðum og honum býðst annað starf, sem hann óskar að taka, og er hann þá ekki bundinn af ákvæðum 5. málsg. 1. gr. um uppsagnarfrest, enda tilkynni hann strax atvinnurekandanum ef hann ræður sig hjá öðrum til frambúðar.

13.4. Framkvæmd uppsagna

13.4.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.²

13.4.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra

² Sjá grein 13.7. um hópuppsagnir.

sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

13.4.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuþsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

13.4.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

13.5. Áunnin réttindi

13.5.1. Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

13.5.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn

sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns.
- Nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar.
- Lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.

13.6. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

13.7. Hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

13.7.1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er:

a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16 - 100 starfsmenn.

a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn.

a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breyt-

inga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

13.7.2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna.

Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

13.7.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er.

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjár mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður.

Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfrest.

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

13.8. 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 meðgönguþíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þunguðar, 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.

13.9. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurs- hækkanir o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.

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.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

14. KAFLI

Trúnaðarmenn

14.1. Kosning trúnaðarmanna

Stjórnnum aðildarfélagi RSÍ er heimilt að velja sér trúnaðarmann úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

14.2. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.3. Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að

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

14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja 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.

14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.7. Réttur verkalýðsfélaga

Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

Að öðru leyti skal farið eftir lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

14.8. Verkstjórar

Verkstjórar skulu ekki tilnefndir sem trúnaðarmenn og skulu ekki vera í samninganefndum RSÍ. Komi til verkfalla eða annarra aðgerða af hálfu RSÍ er verkstjóri undanþegin skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

15. KAFLI

Um ákvæðis- og bónusvinnu

15.1. Um ákvæðisvinnu

Rafiðnaðarmenn, sem vinna í beinum tengslum við tímamælda ákvæðisvinnu, sbr. leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, sem samþykktar voru af ASÍ, VSÍ og VMS 29. janúar 1972, þar sem hún stjórnar vinnuhraðanum, skulu eiga rétt á launauppbót, sem tekur mið af bónustekjum í viðkomandi framleiðslulínu og af vinnuálagi viðkomandi starfs.

Í samræmi við þá stefnumótun, sem felst í gr. 1.1. í „Leiðbeiningum um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna“, sem undirrituð félög gerast hér með aðilar að, hafa félögin orðið ásátt um eftirfarandi:

Í þeim fyrirtækjum, þar sem ekki er hægt að beita almennum ákvæðissetningum sökum sérhæfðra starfa og sérstakra aðstæðna, geta fyrirtækin og starfsmenn þeirra komið sér saman um framleiðnihvetjandi launakerfi, sem henta rekstri fyrirtækjanna, enda verði laun greidd skv. slíkum launakerfum aldrei lægri, en laun greidd skv. hinum almenna samningi félaganna.

Að öðru leyti vísast í samning aðila um ákvæðisvinnugrundvöll rafiðna.

Til að standa straum af kostnaði við útgáfu og rekstrar í tengslum við Ákvæðisvinnustofu Rafiðna greiðist 0,1% gjald af launum rafvirkja, sem innheimtist með endurmenntunargjaldi sbr. gr. 12.1.

16. KAFLI

Bílataxti

16.1. Bílataxti

- 16.1.1. Verði aðilar sammála um að rafiðnaðarmaður noti eigin bíl við vinnu, skal fylgt eftirfarandi reglum:
- 16.1.2. Greiðsla fyrir ekinn km skal vera sú sama og ríkisstarfsmenn fá greitt fyrir lágmarksakstur.
- 16.1.3. Styttri vegalengdir, að 6 km, skal þó greiða skv. sérstökum tóxtum A, B og C og reiknast A taxti (grunntaxti) þannig:
- 100/11,12 x km-taxti samkvæmt lið 1, og reiknast taxtarnir í heilum eða hálfum tug aura.
- 16.1.4. Bil á milli taxta A, B og C er 20%.
- 16.1.5. Taxtar A, B og C eru miðaðir við að hringur sé dreginn um verkstæði (brottfararstað) og fjarlægðin reiknuð einföld.
- | | | |
|-------|--------------|------------------------|
| Taxti | A er allt að | 2 km út frá verkstæði. |
| " | B " | 4 " " |
| " | C " | 6 " " |
- 16.1.6. Taki rafiðnaðarmaður að sér akstur á efni, verkfærum eða tækjum, sem annars þyrfti sendibíl til, skal greiða 30% álag á alla ofangreinda taxta.

17. KAFLI

Aðfararsamningur

17.1. Inngangur

Við gildistöku samnings þessa hefjast viðræður um endurnýjun kjarasamninga sem taki gildi við lok samnings þessa. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem telst hluti samningsins og í samræmi við eftirfarandi forsendur og markmið.

Vegna sameiginlegra mála SA og aðildarsamtaka ASÍ við endurnýjun kjarasamninga haustið 2013 er unnið skv. sérstakri viðræðuáætlun sem undirrituð var 25.11 2013.

17.2. Efnahagsumgjörð

Verðbólga hefur verið miklu meiri og sveiflukenndari hér á landi en í viðskiptalöndum okkar áratugum saman. Mikil verðbólga veldur margvíslegu tjóni. Verðskyn slævist, aðhald að verðlagi og samkeppni minnkar og fjárhagsáætlanir bregðast. Síðast en ekki síst veldur mikil verðbólga háum vöxtum. Verðbólgan dregur þannig úr skilvirkni og samkeppnishæfni atvinnulífsins og heldur niðri lífskjörum fólksins í landinu.

Samningsaðilar vilja ná víðtækri samstöðu um að rjúfa þennan víthring. Þeir kynntu fyrir ríkisstjórn þá málaflokka sem þeir töldu skipta máli og snúa annars vegar að mikilvægum þáttum í verðlagsþróun og efnahagsstöðugleika, auk ýmissa breytinga er stutt geta við jákvæða þróun kaupmáttar heimilanna, sbr. fylgiskjal. Með yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 15. nóvember 2013 var komið á samstarfsvettvangi milli aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda þar sem unnið verður að því að markmið samnings þessa nái fram að ganga. Á þessum samráðsvettvangi munu aðilar samnings þessa og stjórnvöld leggja grunn að því að koma á varanlegum efnahagslegum og félagslegum stöðugleika. Aðilar vinnumarkaðar, stjórnvöld og Seðlabankinn bera sameiginlega ábyrgð á því að koma á og viðhalda efnahagslegum stöðugleika. Mikilvægt er að ábyrgðarskipting milli einstakra aðila verði skilgreind betur en hingað til hefur verið gert.

Efnahagslegur stöðugleiki stuðlar að bættri framleiðni sem er forsenda aukins kaupmáttar. Megin markmið kjarasamninga er aukinn kaupmáttur og stöðugt verðlag. Heildarsamtökin á vinnumarkaði hafa sameiginlega unnið að greiningu og endurskoðun á vinnubrögðum við gerð kjarasamninga til að þeir styðji framangreind markmið.

Í því felst:

- a. að launabreytingar, hvort sem þær eru kjarasamnings- eða einstaklingsbundnar, samrýmist stöðugu verðlagi,
- b. að gengi krónunnar verði sem stöðugast, bæði innan hvers árs og milli ára,
- c. að stöðugra efnahagssumhverfi stuðli að sambærilegum vöxtum og í nágrannalöndunum.

17.3. Aðgerðir til stuðnings kaupmætti

Forsenda þess að unnt verði að gera kjarasamninga til a.m.k. tveggja ára fyrir lok samningstímans er að mótuð hafi verið ný peningamálastefna sem stefna stjórnvalda í efnahags- og félagsmálum styður á hverjum tíma. Í þeirri vegferð er mikilvægt að verðbólgu markmið ríkisstjórnarinnar og Seðlabankans, 2,5%, náist á árinu 2014. Hjöðnun verðbólgu krefst samstillingar ákvarðana á vinnumarkaði, í fjármálum ríkis og sveitarfélaga og í peningamálum.

Samningsaðilar skulu á gildistíma þessa kjarasamnings fjalla um og fylgja eftir aðgerðum til stuðnings þessum markmiðum. Eftirfarandi aðgerðum er ætlað að styrkja markmið samningsins um aukinn kaupmátt, hjöðnun verðbólgu og lækkun verðbólguvæntinga almennings, fyrirtækja, opinberra aðila og aðila á fjármálamarkaði:

- a. Gengið er út frá því að ákvarðanir um hækkun krónutölugjalda í fjárlögum ríkisins og gjaldskráa ríkis og sveitarfélaga, auk fyrirtækja í þeirra eigu, vegna ársins 2014 samrýmist stöðugu verðlagi.
- b. Gengið er út frá því að fyrirtæki gæti ýtrasta aðhalds í verðákvörðunum sínum í ljósi kostnaðaráhrifa þessa samnings og þeirra breyttu verðbólguvæntinga sem honum er ætlað að stuðla að.
- c. Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld leita leiða til að takmarka hvers kyns sjálfvirka verðuppfærslu viðskiptasamninga og gjaldskráa fyrirtækja og stofnana.
- d. Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld beita sér fyrir endurskoðun á vörugjöldum og tollum með lækkun verðlags að markmiði.
- e. Aðilar samningsins munu sameiginlega og hvor í sínu lagi beita sér fyrir verðstöðugleika og aðhaldi í verðlagsmálum.

Aðilar samningsins ganga út frá því að heildarlaunabreytingar á samningstímanum samrýmist verðbólgu markmiðinu, 2,5%. Í því felst það markmið að hækkun launavísitölu Hagstofu Íslands verði innan við 4% á árinu 2014. Það felur í sér að við framkvæmd kjarasamninga á árinu 2014 verði launabreytingar ekki umfram það sem leiðir af kjaratengdum

17.4. Nýtt íslenskt samningalíkan

Heildarsamtökin á vinnumarkaði hafa sameiginlega greint skipulag vinnumarkaðar, undirbúning og gerð kjarasamninga á Norðurlöndunum með það að markmiði að móta nýtt íslenskt kjarasamningalíkan að norrænni fyrirmynd eftir því sem aðilar verða ásáttir um. Helstu einkenni norræna líkansins eru; atvinnugreinasamningar milli samtaka atvinnurekenda og samflots stéttarfélaga (kartela) sem taka til allra starfsmanna fyrirtækja í viðkomandi grein; svigrúm fyrir launabreytingar ræðst af samkeppnishæfni og sjálfbærni greina í alþjóðlegri samkeppni; fastmótað samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði; miðlægir samningar um kostnaðarramma sem útfærðir eru í nærsamningum.

Fyrir lok febrúar 2014 munu aðilar skilgreina þær greinar þar sem atvinnugreinasamningar geta hentað. Í framhaldi þeirrar vinnu sem fram mun fara eru aðilar sammála um að stefna að því að gera einn eða fleiri atvinnugreinasamninga.

17.5. Viðræðuáætlun^{*}

Markmið

Aðilar munu þegar hefja viðræður vegna þeirra kjarasamninga sem framlengdir eru með samningi þessum og gilda til 31. desember 2014 með það fyrir augum að ljúka gerð nýrra samninga fyrir þann tíma. Markmið þeirra verði vaxandi kaupmáttur, efnahagslegur stöðugleiki og lág verðbólga, bætt samkeppnisstaða atvinnulífsins og stöðugt gengi krónunnar. Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að skapa raunhæfar væntingar í samfélaginu til mögulegs ávinnings af kjarasamningum.

Gildissvið

Áætlun þessi tekur til aðalkjarasamninga, sérkjarasamninga og annarra samninga sem falla undir eða eru hluti aðalkjarasamninga.

Samningsumboð

Fyrir lok janúar 2014 leggi samningsaðilar skriflega fram skipun samninganefnda og umboð þeirra til samningaviðræðna.

^{*} *Tímasetningar í viðræðuáætlun hafa verið endurskoðaðar.*

Launatölfræði og efnahagsupplýsingar

Í maí 2014, eða eins fljótt og auðið er, munu samningsaðilar kortleggja samningsniðurstöður á samningssviði aðila og leggja mat á framkvæmd og áhrif samninganna á grundvelli gagna frá Hagstofu Íslands. Í þeirri vinnu verður einnig litið til undangenginna tveggja samningstímabila. Niðurstöður verði gefnar út í skýrslu.

Skýrslan „Í aðdraganda kjarasamninga – efnahagssumhverfi og launapróun“ frá í október 2013 sem unnin var af samningsaðilum á opinberum- og almennum vinnumarkaði verður uppfærð fyrir lok september 2014.

Sérmál önnur en launaliðir

Viðræður einstakra samningsaðila um breytingar á þeim ákvæðum gildandi kjarasamninga sem ekki varða launalið verði skipulagðar um einstaka þætti þannig að viðræður um sömu eða skylda þætti fari fram á sama tíma milli allra samningsaðila. Kröfur komi fram fyrir lok janúar 2014.

Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir lok september 2014 skulu aðilar sameiginlega meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara skv. 1. mgr. 24. gr. laga 80/1938.

Launaliðir

Viðræður um launaliði hefjist fyrir 15. október 2014 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram. Jafnframt verða aðrir þættir kjarasamninga ræddir að því marki sem lausn ágreiningsefna um þá kann að tengjast samningum um launaliði.

Fyrirkomulag samningaviðræðna

Fundir skulu að jafnaði haldnir í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði skráðir sem og efni þeirra og framlögð gögn.

Fundaáætlun / tímasett markmið

Þegar kröfur liggja fyrir geri aðilar áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum.

Lok viðræðna

Hafi samningar ekki tekist fjórum vikum áður en kjarasamningar renna út skal tekin ákvörðun um það hvort og þá hvenær ríkissáttasemjari taki við stjórn viðræðna sbr. 2.mgr. 24.gr. laga nr. 80/1938.

18. KAFLI

Gildistími

18.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Um undirritun, gildistöku og lengingu kjarasamninga um tvo mánuði sjá nánar á bls. 2.

Fylgiskjöl og bókanir

Bókun vegna orlofs- og desemberuppbótar sem greidd er út jafnharðan með tímakaupi

Með sáttatillögu ríkissáttasemjara hækka orlofs og desemberuppbætur um kr. 30.000 umfram þá 2,8% hækkun sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi frá 21. desember 2013. Orlofsuppbót hækkar um kr. 10.000 og desemberuppbót um kr. 20.000. Þar sem orlofs- og desemberuppbætur eru greiddar út jafnharðan með kaupi þá hækka þessar uppbætur um samtals kr. 14,43 á klst. í dagvinnu frá 1. febrúar 2014. Hækkun orlofsuppbótar er þar af kr. 4,81 á klst. og desemberuppbót kr. 9,62 á klst. Þessi hækkun uppbóta kemur til viðbótar umsömdu dagvinnutímakaupi eftir 2,8% hækkun launa.

Þar sem hækkun orlofsuppbótar sem hluti tímakaups nær einungis til þriggja mánaða á orlofsárinu 2013 – 2014 (feb. – apríl 2014) greiðist eigi síðar en 1. júní 2014 mismunur á kr. 10.000 og uppsafnaðri greiðslu, þ.e. kr. 7.200, m.v. fullt starf á orlofsárinu 2013 – 2014 en annars hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall. Með sama hætti greiðist eigi síðar en 15. desember 2014 kr. 1.800 m.v. fullt starf á árinu 2014 en annars hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall á árinu.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægt sé við ráðningu að starfsmaður sé upplýstur um hvort uppbætur séu innifaldar í umsömdu tímakaupi. Það er hlutverk vinnuveitanda að tryggja sönnun þess að uppbætur séu innifaldar í kaupi. [2014]

Sameiginleg launastefna samningsaðila

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífínu á samningssviði aðila. Almenn launahækkun er 2,8% á samningstímanum, þó að lágmarki 8.000 kr. á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Að auki hækka launataxtar undir 230.000 kr. á mánuði sérstaklega.

Krónutöluhækkun og sérstök hækkun lægstu kauptaxta er sértæk láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir greinum.

Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu á árinu 2014 .

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af grunnlaunum og aukagreiðslum og/eða álögum (þó ekki vaktáálögum), hvort sem er í formi prósentu eða fastrar fjárhæðar innan dagvinnumarka, þarf að aðlaga þannig að fjárhæðir aukagreiðslna og álaga hækki um 2,8%. [2014]

Starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði;

- að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
- að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
- að ráðast í átak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
- fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í staflíðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014. [2014]

Skrifleg staðfesting ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við. [2014]

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinbera lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum. [2014]

Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila

verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

Í viðræðum samningsaðila verður fjallað um hvernig hækkun iðgjalda verður framkvæmd þ.m.t. áfangaskipting og skipting iðgjalds milli launagreiðenda og starfsmanna á grundvelli samræmingar fyrir vinnumarkaðinn í heild. Tekið verður tillit til mismunandi launakerfa s.s. á fiskiskipum.

Samningsaðilar stefna á að niðurstaða í þessari vinnu liggja fyrir í árslok 2012 og komi til umræðu vegna endurskoðunar kjarasamninga í ársbyrjun 2013. Yfirlýsing þessi felur í sér umboð til framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins og Samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ að ganga frá útfærslu á hækkun iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014.

Bókun 2011

um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkningar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

Bókun 2011

um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011

um veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri

starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Bókun 2011 um tilkynningu vinnuslysa

ASÍ og SA munu sameiginlega óska eftir breytingu á lögum nr. 30/2004 um váttryggingasamninga þess efnis að tilkynning vinnuveitanda um váttryggingaratburð jafngildi skyldum váttryggðs í því efni skv. 51.gr. laganna hafi hann ekki tilkynnt um atburðinn.

Bókun 2011 um slysa erlendis

Samkvæmt kjarasamningum ber atvinnurekanda að tryggja starfsmenn sína á ferðalögum á vegum atvinnurekanda. Þar sem hefðbundnar ferða-, slysa- og sjúkratryggingar veita almennt ekki nægilega vernd vegna slysa erlendis af völdum vélknúinna ökutækja, munu aðilar vinna að því, að starfsmenn verði tryggðir með fullnægjandi hætti. Þeirri vinnu skal lokið eigi síðar en 1. nóvember 2011.

Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force major atvika.

Bókun 2011 um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnir er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

Um meðferð og vinnslu persónuupplýsinga fer samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eins og þau eru á hverjum tíma, nú lög nr. 77/2000, og reglum sem settar eru á grundvelli þeirra, svo sem um rafræna vöktun. Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlegt kynningar- og fræðsluefni á samningstímanum um persónuvernd starfsmanna.

Bókun 2011 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun 2011 um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutílskipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í atvinnustarfsemi. Því skiptir miklu að útboðslýsingar vegna verklegra framkvæmda, mat á hæfi bjóðenda, val á tilboði og ákvæði um skil á greiðslum til allra þeirra sem vinna tilboðsverk séu betur undirbúnar og settar fram með ákveðnari hætti en nú er raunin.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnar í tengslum við viðræður aðila á vinnumarkaði segir m.a. um framkvæmd útboðsmála:

„Skóðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks

sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“

SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnskaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins.
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

Þá hafa SA og ASÍ komið sér saman um samræmt mat verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum (sjá fylgiskjal 1 með samningi SA og samninganefndar ASÍ). Áhersla er lögð á að matið taki bæði til opinbera- og almenna markaðarins og nái jafnt til aðal- og undirverktaka. Jafnframt er lögð áhersla á að matið fái viðurkennda stöðu í lögum eða reglugerð. Við mat á bjóðendum verði meginreglan að starfsmenn séu í föstu ráðningarsambandi.

SA og ASÍ hafa ennfremur komið sér saman um nánari reglur um hvernig skuli standa að gerð útboðsgagna á grundvelli 42. – 45. gr. laga nr. 84/2007, um opinber innkaup, vali á tilboði á grundvelli 73. og 77. gr. laga nr. 84/2007 og skilum á greiðslum á grundvelli staðals IST30:2003, liður 31.5 (sjá fylgiskjal 2 með samningi SA og samninganefndar ASÍ).

Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu

almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.

3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar

3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.

3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.

3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélagin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Bókun 2008 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að

góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafraeðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.

Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007.

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

Bókun 2008 um læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi

taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

Fylgiskjal 2008

með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fastra launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
 20%
 30%
 40%
 Annað hlutfall, hvaða _____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafli vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuaflds og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001³, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

Frjáls för launafólks. EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002⁴, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggja ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

³ Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

⁴ Nú lög nr. 78/2008 um atvinnuréttindi útlendinga.

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaga á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á sem að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001⁵ og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaga ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðar-

⁵ Nú lög nr. 45/2007.

manns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík, 7. mars 2004

Bókun um fjölskyldustefnu

Aðilar þessa samnings eru sammála um að beina því til fyrirtækja í rafiðnaði og starfsmanna þeirra, að huga að mörkun fjölskyldustefnu innan fyrirtækjanna, með það að markmiði að samræma sem best vinnu og einkalíf.

Mótun fjölskyldustefnu á vinnustað byggist á sveigjanleika. Rannsóknir benda til að hjá fólki sem upplifir meiri sveigjanleika á vinnustað aukist starfsánægja og tryggð starfsmanna við fyrirtæki. Í góðu starfsumhverfi er sveigjanleiki stefna sem eykur starfsánægju, framleiðni og tryggð og gerir starfsmönnum betur kleift að samræma vinnu og einkalíf.

Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989]

Aðilar eru sammála um að endurskoða V. og VIII. kafla kjarasamnings og að endurskoðuð verði til samræmingar sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975 og sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977.

Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977

Eftirtalin sérákvæði skv. samningi Sveinafélags útvarpsvirkja og meistarafélags útvarpsvirkja frá 25. júní 1977 gilda milli þeirra félaga auk ákvæða hins almenna samnings.

Verði útvarpsvirki teptur fjær vinnustað en í 150 km fjarlægð utan lögsagnarumdæmis verkstæðis, lengur en hálfan sólarhring, fær hann greidda tvöfalda dagvinnu fyrir hvern sólarhring sem hann er fjarri verkstæði.

Þetta gildir einnig um borð í skipum úti á rúmsjó. Þá daga fellur niður eftir- og næturvinna, helgidagar reiknast sem tvöföld dagvinna þann tíma.

Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975.

1. Vinna utan sveitarfélags

Þegar unnið er utan þess svæðis, sem skriftvélavirki starfar að jafnaði, skulu þær reglur gilda um kaffi- og matarhlé, sem samningur þessi tiltekur.

Þegar unnið er utan svæðis, skal skriftvélavirki halda óskertum þeim launum, sem hann hefði haft fyrir þann vinnutíma, sem almennt er unninn á vinnustað hans á því tímabili.

Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftveg. Sé hins vegar farið sjóveg, greiðist sá vinnustundafjöldi, sem almennt er unninn á vinnustað viðkomandi skriftvélavirkja meðan ferðin stendur, enda sé skriftvélavirkja séð fyrir hvílu, ef ferðast er að næturlagi. Sömu ákvæði og hér hafa verið tilgreind, gilda um heimferð. Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem skriftvélavirki á ekki sök á, greiðist vinnutími í samræmi við ofanritað.

Þegar unnið er utan viðkomandi svæðis, skulu skriftvélavirkjar hafa fríar ferðir til og frá vinnustað. Ennfremur skulu þeir hafa fríar ferðir aðra hvora helgi til og frá vinnustað, sé unnið innan 150 km fjarlægðar frá ráðningarstað. Þegar unnið er utan sveitarfélags, skal greiða 10% álag á kaup, sé dvalist næturlengt.

2. Bílagjald

Verði aðilar sammála um, að skriftvélavirki noti eigin bíl við vinnu, er mælt með eftirfarandi reglum:

1. Greiðsla fyrir ekinn km skal vera sú sama og ríkisstarfsmenn fá greitt fyrir lágmarksakstur.
2. Akstur í Reykjavík, að frátöldu Breiðholti og Árbæjarhverfi, reiknast sem 10 km ferð til hvers viðskiptavinar telst í þessu sambandi sérstök ferð.
3. Ferðir í Breiðholt, Árbæjarhverfi, Kópavog og Seltjarnarnes reiknast 16 km á sama hátt.
4. Aðrar ferðir reiknast samkvæmt mæli.
5. Taki skriftvélavirki að sér akstur á efni, verkfærum eða tækjum, sem annars þyrfti sendibíl til, skal greiða 30% álag á ofangreinda taxa.

3. Um utanlandsferðir

Þegar dvalist er utanlands á vegum vinnuveitanda, svo og á ferðum til og frá landinu, skal skriftvélavirki halda óskertum þeim launum, sem hann hefði haft fyrir þann vinnutíma, sem almennt er unnin á vinnustað hans á því tímabili.

Allur ferða- og upphaldskostnaður á slíkum ferðum greiðist samkvæmt reikningi.

4. Slysa- og örorkubætur

Skýlt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tiltekur, almennri slysatryggingu fyrir dauða eða varanlegri örorku af völdum slyss, og skal hún vera í gildi allan sólarhringinn:

1. Vátryggingarfjárhæð* verði kr. 3.000.000 - þrjár milljónir 00/100 - við dauða og varanlega örorku.
2. Tryggingarfjárhæðir endurskoðist árlega í lok hvers árs í samræmi við breytingar á samningsbundnum byrjunarlaunum skriftvélavirkja, í fyrsta sinn í árslok 1976.
3. Skriftvélavirki greiðir sjálfur 1/3 hluta iðgjalds en vinnuveitandi 2/3 hluta. Vinnuveitandi heldur iðgjaldshluta launþegans eftir af launum og greiðir hann til viðkomandi tryggingarfélags.

Sérstakir skilmálar verði þessir:

- a. Aldursmörk verði 70 ár.
- b. Tryggingin gildi einnig um slys, sem beint eða óbeint eru af völdum jarðskjálfta, eldgoss, flóða skriðufalla eða annarra náttúruhamfara.
- c. Tryggingin gildi allan sólarhringinn, þar með talinn frítími viðkomandi starfsmanns.

* Vátryggingarfjárhæð talin kr. 650.063 þann 21. febrúar 1984 m.v. 83/84.

Kafli um kaup og kjör iðnnema í kjarasamningi milli RSÍ, SA og SART

1. gr.

Ganga skal frá skriflegum námssamningi við iðnnema eigi síðar en mánuði eftir að hann kemur til náms hjá meistara.

Fyrstu þrjú mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið náms-samningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok. Iðnnemi sem hefur fengið greidd laun á ársgrundvelli fái þá gert upp skv. taxta iðnnema fyrir unninn tíma.

2. gr.

I. Launakjör iðnnema á námssamningi:

Laun fyrir unninn tíma. Iðnnemar og starfsþjálfunarnemar, sem fá greidd laun fyrir unninn tíma hjá meistara/iðnfyrirtæki, skulu sjálfir standa straum af öllum kostnaði við skólagöngu sína. Eftirfarandi lágmarkslaun greiðast aðeins fyrir unnar stundir:

Námsár	1.2.2014
Á öðru ári	187.124
Á þriðja ári	197.524
Á fjórða ári	207.925

II. Launakjör starfsþjálfunarnema:

Laun starfsþjálfunarnema, sem lokið hafa tilskildu bóklegu námi, skulu vera eftirfarandi og greiðast aðeins fyrir unnar stundir:

Sex mánaða starfsþjálfunarnemar:

	1.2.2014
Fyrstu 3 mánuðina	206.594
Næstu 3 mánuði	217.933

Níu mánaða starfsþjálfunarnemar:

1.2.2014

Fyrstu 3 mánuðina	195.256
Næstu 3 mánuði	206.594
Eftir 6 mánuði	217.933

Yfirvinnukaup iðnnema er 1,0385% af lágmarkslaunum í rafiðnaði.

3. gr.

Þar sem vaktir eru gengnar eru vaktaálög þau sömu og sveina en reiknast sem hlutfall af dagvinnulaunum nema.

4. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina í hlutaðeigandi iðngrein.

Iðnnemi skal hefja nám í skóla við upphaf námsannar og störf hjá meistara eða fyrirtæki að loknu síðasta prófi á námsönn.

Þegar nám fer fram í dagskóla með fullum kennslustundafjölda telst iðnnemi skila fullri vinnu þann tíma sem hann stundar skólann og er ekki skyldur til að mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki þá daga sem hann er í skólanum. Komi nemi hins vegar til vinnu að ósk meistara síns skal hann fá greidda yfirvinnu. Mæti nemi ekki í skólann án gildra forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

Á skólatímabili dagskóla skulu iðnnemar mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki í jólafríi eða vinnustöðvunum sem lama skólastarfið.

5. gr.

Kaup og hagnaðarskipting iðnnema, er vinna í ákvæðisvinnu, skal vera í hlutfalli við kaup sveina.

6. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námsskrá skv. reglugerð nr. 280/1997. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

Fornámsáfangar þann, er nemendur þurfa að sækja til að fullnægja inngöngu-skilyrðum iðnfræðisluskóla, skulu viðkomandi nemendur sækja á eigin vegum.

Iðnnemi, er fær styttingu á námssamningi, skal færast, sem styttingunni nemur fyrr á milli ára í kaupi.

7. gr.

Orlofsuppbót.

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu við upphaf orlofs-töku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er kr. 39.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014.

Réttur til greiðslu orlofsuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

8. gr.

Desemberuppbót.

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót sem er kr. 73.600 árið 2014 miðað við fullt starf á almanaksárinu.

Réttur til greiðslu desemberuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

9. gr.

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóði rafiðnaðarmanna og skulu greiðslur til lífeyrissjóðanna þeirra vegna fara eftir kjarasamningi RSÍ.

10. gr.

Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóði og orlofssjóði sveinafélags og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilásjóðs vera þær sömu og sveina.

11. gr.

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein svo sem fæðispeninga, fatapeninga nema vinnufatnaður sé lagður til, ákvæða um fjarlægðarlínur o.þ.h. en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

Greiðsla vegna fjarlægðarlínu og hliðstætt greiðast ekki þann tíma sem nemar sækja skóla.

12. gr.

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku séu þær sömu og kveðið er á um í kjarasamningi RSÍ.

13. gr.

Vinnuveitanda ber að halda af kaupi iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi félags óski það þess.

14. gr.

Um rétt til launagreiðslna í veikinda- og slysatilfellum fer skv. lögum nr. 19/1979.

15. gr.

Iðnnemar eiga rétt á orlofi og orlofslaunum í samræmi við lög nr. 30/1987 um orlof.

16 gr.

Þegar námstíma og bóknámi er lokið, skal neminn fá greitt kaup samkvæmt skilgreiningu starfa viðkomandi sveinasamnings, þar til næsta sveinspróf er haldið. Ef nemi lýkur ekki sveinsprófi á tilskildum tíma færast hann á taxta ófaglærðra starfsmanna.

Fylgiskjal nr. 1

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. **Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. **Næturvinnutími**

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. **Næturvinnustarfsmaður**

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. **Vaktavinna**

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. **Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruaflla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími og fl

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.7.

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 $5 \times 1,5$ klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.7.3. 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. 2.7.3. 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. 2.7.2.).

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. 2.7.2.)

Dæmi 5:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 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. ($3 \text{ klst.} \times 1,5$).

Dæmi 7:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 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. ($5 \text{ klst} \times 1,5$) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

Atriðisorðaskrá

Aðbúnaður	Gr. 7.1.-7.2.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.1.
Atvinnuslysatryggingar	Gr. 8.5.
Ákvæðisvinna	Gr. 15.1.
ferðatími	Gr. 3.2.2.
reiknitala	Gr. 1.7.
Ákvæðisvinnustofa Rafiðna	Gr. 15.1.
Áunnin réttindi	Gr. 8.1.og 13.4.
Bakvaktir	Gr. 2.4.
Biðtími	Gr. 3.4.
Bílataxti	Gr. 16.1.
Brunatrygging	Gr. 9.5.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.6.
Dagpeningar á ferðalögum erlendis	Gr. 3.5.5.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Desemberuppbot	Gr. 1.5.
Eftirmenntunargjald	Gr. 12.1.
Eftirmenntunarnámskeið	Gr. 12.2.
Endurráðning	Gr. 8.1.3. og 13.4.
Fatapeningar	Gr. 1.3.3.
Félagsgjald	Gr. 11.1.
Félagaskipti	Gr. 6.3.
Fjarvistir	Gr. 2.10. og 13.1.
Flutningur slasaðra	Gr. 8.4.
Forgangsréttur	Gr. 6.1.
Fundir á vinnustað	Gr. 14.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	Gr. 5
Fæðingarorlof	Gr. 13.8.
Gildistími	Gr. 18.1.
Greiðsla launa	Gr. 1.6.
Helgidagar	Gr. 2.8.
Hlífðarföt	Gr. 1.3.3.
Hlutastarf	Gr. 13.9.
Hópuppsagnir	Gr. 13.7.
Hvíldartími	Gr. 2.7.
Iðnnemar kafli á bls. 79-82	
Innheimta iðgjalda	Gr. 11.1. og 12.1.
Kaffitímar	Gr. 3.1.
Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðsla	Gr. 1.6.
Kostnaðarliðir	Gr. 1.3.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 8.1.1. og 8.4.
Laun í veikindatilfellum	Gr. 8.1.1.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.7.

Lífeyrissjóður	Gr. 10.3.
Læknisvottorð	Gr. 8.1.7.
Matartímar	Gr. 3.1.
Mætingaskyldugjald	Gr. 1.3.1.
Mætt of seint	Gr. 2.10. og 13.1.
Námskeið	Gr. 12.2.
trúnaðarmenn	Gr. 14.2.
Nemataka	Gr. 6.2.
Orlof	Gr. 4.1.
Orloflenging	Gr. 4.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.5.
Orlofssjóðir	Gr. 10.2.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.8.
Reiknitala ákvæðisvinnu	Gr. 1.7.
Slysatryggingar	Gr. 8.5.
Starfslok	Gr. 13.6.
Starfsþjálfunarnemar	kafli á bls. 79-82
Stórhátíðardagar	Gr. 2.8.
Stórhátíðarálag	Gr. 2.2.3.
Styrktarsjóður	Gr. 10.1
Tilboðsgerð	Gr. 6.4.
Tímabundin ráðning	Gr. 13.2.
Tjón, bætur	Gr. 9.6.
Trúnaðarmenn	Gr. 14.1. - 14.8.
Uppsagnarfrestur	Gr. 13.2.-13.3.
Útkall	Gr. 2.3.
Vaktavinna	Gr. 2.6.
Veikindi	
launþega	Gr. 8.1.
barna	Gr. 8.2.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.3.
Verkfæraperingar	Gr. 1.3.2.
Verkfæri	Gr. 9.1.-9.4.
Verkstjórar	Gr. 14.8.
Vinna innan og utan svæðis og lögsagnarumdæmis	Gr. 3.2., 3.3. og 3.5.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr. 3.1.
Vinnuföt	Gr. 1.3.3.
Vinnulistar	Gr. 2.9.
Vinnuslys	Gr. 8.1. og 8.4.
Vinnutími	Gr. 2.1.-2.2.
Yfirvinna	Gr. 2.2.
Yfirvinnuálag	Gr. 2.2.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.1.