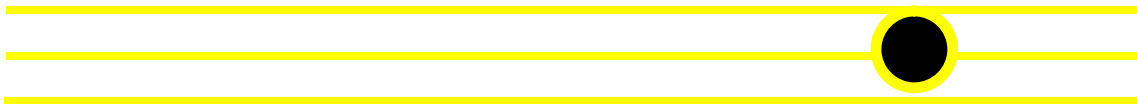




KJARASAMNINGUR
MILLI
RAFIDNAÐARSAMBANDS ÍSLANDS - RSÍ
VEGNA AÐILDARFÉLAGA
ANNARS VEGAR
OG
FÉLAG ÍSLENSKRA STÓKAUÐMANNNA - FÍS
HINS VEGAR



Efnisyfirlit

	Bls.
1. Kafli. Gildisvið samningsins	3
2. Kafli. Um kaup	3
3. Kafli. Um vinnutíma	4
4. Kafli. Um fæðis- og flutningskostnað	6
5. Kafli. Um orlof	9
6. Kafli. Um veikindi og slys	10
7. Kafli. Um aðbúnað og hollustuhætti	12
8. Kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest	13
9. Kafli. Um trúnaðarmenn	15
10. Kafli. Um iðgjaldagreiðslur	16
11. Kafli. Um fyrirtækjasamninga	17
<u>12. Kafli. Um gildistíma</u>	<u>18</u>

1. KAFLI UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS

1.1. Gildissvið.

Samningur þessi tekur til starfsfólks hjá fyrirtækjum innan FÍS sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands

Samningur þessi gildir frá undirritun. Síðastgildandi samningur aðila framlengist ótímabundið með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningin þessum felast. Um uppsögn fer samkvæmt 12.gr. þessa samnings.

2. KAFLI UM KAUP

2.1. Mánaðarlaun.

1. Lágmarkslaun

Rafiðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi

Mánaðarlaun

1. Lámarslaun frá og með 1. febrúar 2008

Rafiðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögga anna fagnámi.

166.275

Taxti þessi er 79% af byrjunarlaunum rafiðnaðarmanns með sveinspróf

Rafiðnaðarmaður með sveinpróf:

Rafiðnaðarmaður með sveinspróf.

Byrjunarlaun 210.474

Eftir 1. ár 214.825

Eftir 3. ár 219.285

Eftir 5. ár 238.268

Launabreytingar 1. águsts 2008

1. ágúst 2008 hækka öll laun um 1,4%. Þessi hækkun kemur til frádráttar hækkunar samkvæmt samningi þessum sem fyrirhuguð er þann 1. mars 2009.

Ef starfsmanni eru falin stjórnunarstörf á vinnustað skal samið um stjórnunarálag

Launahækkar á samningstímanum

Hækkar á lánmarkslaunum skulu vera eftirfarandi á samningstímanum.

Frá 1. Mars 2009 hækka allir taxtar um kr. 17.500

Frá 1. Janúar 2010 hækka allir taxtar um kr. 10.500

Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkar á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars 2009, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

2.2. Deilitölur

Deilitölur vegna tímakaups

Dagvinnukaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 170,33 í föst mánaðarlaun viðkomandi.

Deilitölur vegna dagkaups og orlofs.

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun (laugardagar ekki meðtaldir).

2.3. Yfirvinnuálag

Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinnuálag fyrir alla vinnu á tímabilinu frá 24.00 – 06.00 og á sunnudögum og helgidögum er 100%.

Yfirvinna reiknast í hálfum tímum.

2.4. Stórhátíðarálag

Öll vinna sem er unnin á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum, fyrir dagvinnu.

Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

Um stórhátíðardaga sjá gr. 3.5.

2.5. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

2.6. Launaseðill

Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðuður.

2.7 Greiðslutímabil yfirvinnu

Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð nema ef viðmiðunartímabil er annað, sbr. grein 3.1.

2.8 Desember- og orlofsuppbót.

Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

kr. 44.100 árið 2008,

kr. 45.600 árið 2009,

kr. 46.800 árið 2010

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12. ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samféllt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1.12. H eimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1.12. til 30.11. ár hvert í stað almanaksárs.

Orlofsuppbót

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama atvinnurekanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót;

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.5. til 30.4) miðað við fullt starf er:

á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008 verði orlofsuppbót kr. 24.300

á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 verði orlofsuppbót kr. 25.200

á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010 verði orlofsuppbót kr. 25.800

Miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldt starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna

Bráðabirgðaákvæði;

Orlofsuppbót greidd á árinu 2008 er hlutfallsleg upphæð fyrir 4 fyrstu mánuði ársins 2008 þ.e. 4/12 af upphæðinni 24.300= 8.100 krónur.

3. KAFLI UM VINNUTÍMA

3.1. Dagvinnutími.

3.1.1. Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín. á viku. Kaffitímar eru tveir á dag, 15 mín. f.h. og 20 mín. e.h. Samanlagður vinnutími á viku er 40 klst. og er unnin á 5 dögum, 8 klst. á dag.

3.1.2. Dagvinna telst frá kl. 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

3.1.3. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsmenn koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00 að morgni og ljúka hið síðasta að kvöldi kl. 19:00. Við upptöku þessa vinnufyrirkomulags skal taka tillit til kaffihlés kl. 07:00 að morgni í gr. 4.1. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

3.4. Útkall.

Sé rafiðnaðarmaður kallaður til vinnu frá heimili sínu eftir að venjulegum dagvinnutíma er lokið, greiðist honum ávallt ein klst., auk þess tíma sem unnin er, þó aldrei skemur en fjórar klst.

3.5. Hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skulu starfsmenn fá a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma sbr. 2. mgr. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt, skal starfsmaður eiga rétt til frídags á virkjum degi án skerðingar launa. Meðal vinnustundafjöldi yfir sjö daga tímabil, að yfirvinnu meðtalinni skal ekki fara yfir 48 klst.

Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig að á hverju sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðingu á hvíldartíma skv. þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta, greiðist áfram yfirvinnukaup, þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

3.6. 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 hádegi.

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.

3.7. 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.

3.8. 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 launum.

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

3.9. 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.

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

3.10. Bakvaktir.

Heimilt er að setja á bakvaktir er taka til eins eða fleiri 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 fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktgreiðslur og yfirvinnugreiðslur.

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er **með** síma fær hann greitt sem svarar **25%** dagvinnustundar.

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

3.11. 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 einnar klst. í yfirvinnu.

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

3.12. 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.

4. KAFLI

UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆDIS- OG FLUTNINGS-KOSTNAÐ.

4.1. Kaffi- og matarhlé.

Kaffi- og matarhlé skulu vera sem hér segir:

Kaffihlé kl. 09:00 - 09:15, kl. 15:00 - 15:20, kl. 22:30 - 22:50 og kl. 07:00 - 07:25.
Matarhlé kl. 12:00 - 13:00, kl. 19:00 - 20:00 og kl. 3:00 - 4:00.

Matarhlé kl. 12:00 - 13:00 skal ekki greiða, en öll kaffihlé í dagvinnu greiðast sem vinnutími. Sé unnið í þeim svo og matarhléi kl. 12:00 - 13:00 greiðist unninn matar- eða kaffítími með tilsvarendi lengri tíma, sem unnum með yfirvinnukaupi.

Öll matar- og kaffihlé í yfir- og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími og sé unnið í þeim greiðist unnið matar- eða kaffihlé með tilsvarendi lengri tíma sem unnum.

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

4.2. Vinna innan svæðis.

- 4.2.1. Við vinnu rafiðnaðarmanna á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík, (ekki Kjalarnes) Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Mosfellsbær og Seltjarnarnes) skulu rafiðnaðarmenn koma til vinnu á vinnustað í eigin tíma og á eigin kostnað. Sama gildir um heimferð að kvöldi og ferð í og úr mat. Þessi regla miðast við svæði, sem takmarkast af áætlunarleiðum strætisvagna og aðliggjandi byggð og byggingarsvæðum, þó að hámarki þrjú km út fyrir ytri mörk byggðar. Vinnuveitandi skal kosta aðrar ferðir milli vinnustaðar og verkstæðis.

Hliðstæð regla gildi eftir því sem við getur átt annars staðar á landinu. 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. 4.2.1.

4.3. Vinna utan svæðis.

- 4.3.1. Sé unnið utan þess svæðis, sem tilgreint er í gr. 4.2.1., er skylt að flytja rafiðnaðarmann til og frá vinnustað í vinnutíma.

- 4.3.2. 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 fyrir, sem styttingu matartímans nemur.

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

4.4. Biðtími.

Ef rafiðnaðarmenn, sem vinna utan þeirra takmarka, sem greind eru í gr. 4.2.1., komast ekki af vinnustað við dagvinnulok, sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeir eiga ekki sök á, greiðist eftirvinnukaup fyrir biðtímann og þar til þeim hefur verið skilað á þann stað, sem venju samkvæmt er lagt upp frá (verkstæði).

4.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis.

- 4.5.1. 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 greiða full laun samkvæmt 2. kafla 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 greiðist laun fyrir hvern dag meðan ferðin stendur, þó einungis fyrir þann stundarfjölda er til dagvinnu telst, enda sé starfsmanni séð fyrir hvílu, ef ferðast er að næturlagi. Hvort sem farið er landveg, loftleiðis eða sjóleiðis skal greiða laun 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 fríar 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 undanskyldu 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 rafvirkjar ferðist í samráði við vinnuveitendur. Vinnuveitendur 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 fólks-flutningataekjum. Sé af óviðráðanlegum ástæðum ófært til ferðalaga, er það vinnuveitanda vítalaut, þótt ferð falli niður og færast til næstu helgar.

4.5.2. Ferðatrygging.

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

4.5.3. 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. Hvíkur 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.

4.5.4. Fjarvistaralag.

Þurfi rafiðnaðarmaður að dvelja fjarri heimili 3 sólarhringa að lengur vegna vinnu innanlands skal greiða 1 klst. í yfirvinnu aukalega fyrir hverja nótt.

4.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis.

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

5. KAFLI UM ORLOF

5.1. Orlof.

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

Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf og orlofslaun sem nema 10,17%.

Eftir 5 ára starf hjá fyrirtæki á starfsmaður rétt á 28 daga orlofi og orlofsgreiðslum sem nema 12,07%

Eftir 10 ára starf hjá fyrirtæki á starfsmaður rétt á 29 daga orlofi og orlofsgreiðslum sem nema 12,55

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 eða 28 daga eftir 5 eða 10 ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 breytast 29 dagar í 30 daga og orlofsgreiðslum sem nema 13.04%

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 eða 28 daga eftir 5 eða 10 ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

Sé starfsmaður kvaddur til starfa í sumarleyfi, skal greiða fyrir það sérstaklega.

5.2. Orlofstímabil.

Orlofstímabilið er frá 2. maí til 15. september ár hvert.

Þeir starfsmenn sem samkv. ósk fyrirtækis taka sumarorlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þann hluta þess, sem fellur utan þess tímabils.

5.3. Veikindi í orlofi

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

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

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

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

5.5. Námsorlof

Samningsaðilar munu beita sér fyrir því, að efnt verði til námskeiða við Rafiðnaðarskólann, sem taka mið af störfum rafiðnaðarmanna hjá fyrirtækjum innan FÍS. Fyrirtæki skulu í samráði við starfsmenn gera námsáætlun um menntun þeirra, eftir því sem aðstæður leyfa. Námsáætlunin skal á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna og stuðla að aukinni hagræðingu innan fyrirtækjanna. Rafiðnaðarmaður sem unnið hefur þrjú ár samfellt 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.

6. KAFLI UM VEIKINDI OG SLYS

6.1. Um laun í veikindum.

6.1.1. Veikist starfsmaður skal hann á fyrsta ári fá laun 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum í 1 mánuð og daglaunum í tvo mánuði. Eftir 3ja ára starf skal hann halda óskertum launum í 3 mánuði.

6.1.2. Rafiðnaðarmaður sem áunnið hefur sér rétt til greiðslu launa í veikindum eða slysaforföllum, heldur þeim réttindum þótt hann skipti um vinnuveitanda innan Samtaka verslunarinnar, eftir að hafa unnið fjórar vikur hjá hinum nýja vinnuveitanda.

6.2. Um laun í slysum.

6.2.1. Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 3 mánuði, slasist þeir á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur um atvinnusjúkdóma sem í gildi eru á hverjum tíma. Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

6.3. Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar eða slysatrygging launþega greiða.

6.5. Læknisvottorð.

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

Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal sínavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði

vera frá heimilislækni. Þó getur fyrirtæki krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.6. Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins samkvæmt atvinnuleysistryggingunni, gangi til fyrirtækis svo lengi sem fyrirtæki greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

6.7. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss.

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

6.8. Fjarvistir vegna veikinda barna

Foreldri skal á fyrsta starfsári, heimilt að verja tveimur vinnudögum fyrir hvern unnin mánuð þannig að til rétturinn verður 12 dagar á hverju tólf mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki komið við og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

6.9. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til 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.

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

6.10. Atvinnuslysatryggingar.

6.10.1. Slysstryggingar

6.10.1.1.

Skyld er atvinnurekenda 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.

6.10.2

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

6.10.3.

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, akstursíþróttum, drekaflugi, sviffugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

6.10.4

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

6.10.5

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

6.10.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu

neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

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

6.10.7 Dánarbætur

6.10.7.1

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

6.10.7.2

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000

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. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með

forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. 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. 500.000. 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. 500.000.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

6.10.8. 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 gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast

þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50

greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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%.

6.10.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys 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. 25.000 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.

6.10.10

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 sammingsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

6.13. Persónulegir munir.

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt samkv. mati. Slík tjón verða

einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

7.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiástaða

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

7.2. Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólks fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

7.3. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

7.4. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækisins eru sammála um það.

7.4.1. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

7.5. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa sammingsákvæðis er heimilt að vísa málinu til sammingsaðila.

Sjá nánar lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

7.6. Um vinnuföt.

Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, eða við skaðleg efni leggur fyrirtæki þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum.

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

8. KAFLI UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

8.1. Ráðningarsamningur.

Við fastráðningu skal gera skriflegur ráðningarsamningur sem greini laun og önnur ráðningarkjör. Sé um fyrirtækjasamninga að ræða, skal hlutdeildar hans í ráðningarkjörum getið sérstaklega. Þeir starfsmenn, sem ekki hafa fengið skriflegan ráðningarsamning, geta óskað eftir skriflegri staðfestingu ráðningarkjara.

8.1 Ráðningarsamningur og ráðningarbréf.

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 að stöfrum áður en tveggja mánaðar festinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafið verið gerur eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum og kjarasamningum skal staðfesta með sama hæti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

Ákvæði fyrri tveggja mrg. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

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 vinnuveitenda. Sé ekki um fasta vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sér ráðinn á mismunandi stöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á stafi.
4. Fyrsti starfsdagur
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda eða starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, 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 í kjarasamninga.

Störf erlendis.

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk ofangreindra upplýsingar skal eftirfarandi koma fram:

12. Áætlaður starfstími erlendis
13. Í hvað gjaldmiðli laun eru greidd
14. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis
15. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3 t. Má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

Tímabundnar ráðningar.

Um tímabundnar ráðningar fer skv. Lögum r. 139/2003 um tímabundnar ráðningar starfsmanna

8.2. Uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur af beggja hálfu skal vera einn mánuður að loknum reynslutíma. Þegar rafiðnaðarmenn eru ráðnir til ákveðins tíma þarf ekki uppsagnarfrest nema rafiðnaðarmaðurinn hafi unnið í fjórar vikur eða lengur samfelld.

Hafi rafiðnaðarmaður starfað lengur en 3 ár samfelld hjá fyrirtæki er uppsagnarfrestur 2 mánuðir

Hafi rafiðnaðarmaður starfað lengur en 5 ár samfelld hjá fyrirtæki er uppsagnarfrestur 3 mánuðir.

Starfsfólk 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 verkþanna, 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.

Að öðru leyti vísast til laga nr. 19/1979

8.2.1 Uppsögn vegna fjarvista

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 aðvörðun en eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef um langvarandi fjarvistir frá vinnu er að ræða, án leyfis eða gildrar afsökunar.

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

8.2.2. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi rafiðnaðarmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning fer fram eftir meira en eitt ár og innan við 3 ár.

8.2.3 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá fyrirtæki, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðin 55 ára, en 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

8.2.4 Vanræksla í starfi

Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi eða fyrirtæki gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi, ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar án gildra ástæðna, enda hafi áður verið búið að aðvara starfsmanninn skriflega en hann eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

9. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN

9.1. Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

9.2. Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

9.3. Aðgangur að gögnum

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

9.4. Hirsla og sími

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

9.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði

við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

9.6. Kvartanir

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

9.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

Þeir sem námskeiðin sækja halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann frá hverju fyrirtæki á ári.

10. KAFLI UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

10.1. Styrktarsjóður RSÍ

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðum launum í Styrktarsjóð RSÍ.

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. –

10.2. Orlofssjóður

Vinnuveitandi greiði til Orlofssjóðs RSÍ 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að Stafir lífeyrissjóður annist innheimtu gjalds þessa, ásamt með jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilassjóðs verslunarsamtakanna og annarra vinnuveitenda, sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda.

Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. –

10.3. Lífeyrissjóður

Iðgjöld til Stafa, lífeyrissjóðs greiðast af öllum launþegum 16 ára og eldri, sem taka laun sín samkv. samningi þessum eða í hlutfalli af honum og eru iðgjöldin 10% af öllum launum og skiptast þannig að vinnuveitendur greiða 6% og launþegar 4%.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður ákveður að leggja til 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal fyrirtæki greiða mótframlag, sem hér segir: 1,0% frá 1. júlí 2000 og 2% frá 1. janúar 2002

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

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

10.4. Endurmenntunarsjóður

Vinnuveitandi greiðir 1% í viðkomandi eftirmenntunarsjóð rafiðnaðarmanna af sama launastofnu og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Skal framlagið m.a. notað til að stuðla að aukinni færni og menntun rafiðnaðarmanna.

10.5. Félagsgjöld

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

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. –

Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggi fyrir innan mánaðar.

11. KAFLI UM FYRIRTÆKJASAMNINGA

Í fyrirtækjum þar sem starfa 10 manns eða fleiri, og a.m.k. helmingur þeirra er því fylgjandi, geta starfsmenn óskað eftir því að kjarasamningur aðila verði aðlagður þörfum viðkomandi vinnustaðar. Vinnuveitandi getur á sama hátt farið fram á viðræður um slíka aðlögun. Samningar samkvæmt þessari grein skulu vera skriflegir og undirritaðir af vinnuveitanda og fulltrúa starfsmanna.

Þegar viðræður samkvæmt framanskráðu hafa verið ákveðnar, skulu aðilar hvor um sig tilkynna það RSÍ og SV-FÍS. Getu aðilar hvor um sig leitað ráðgjafar hjá samningsaðilum.

Í samningi um aðlögun, skal koma skýrt fram hver sé ávinningur fyrirtækis svo og hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi. Endurgjald til starfsmanna getur komið fram sem fækkun vinnustunda, án tilsvarenda launaskerðingar, greiðslu fastrar upphæðar, hlutfallslegu álagi á laun, eða með öðrum hætti.

Fyrirtækjasamningur er gerður undir friðarskyldu, og getur fallið niður fyrir uppsögn. Hvorum aðila um sig er heimilt að segja samningnum upp með 3ja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót. Til að uppsögn sé bindandi af hálfu starfsmanna þarf samþykki meirihluta þeirra í leynilegri atkvæðagreiðslu.

Trúnaðarmaður, eða stéttarfélag, sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa í viðkomandi fyrirtæki, skal skipa allt að 5 menn í viðræðunefnd á vegum starfsmanna m.v. stærð fyrirtækis.

Með fyrirtækjasamning er heimilt að víkja frá kjarasamningi að því er varðar eftirgreinda efnisþætti:

1. Að færa hluta af yfirvinnuálagi inn í dagvinnu
2. Lenging dagvinnutímabils. Þó skal dagvinna aldrei hefjast fyrir kl. 07:00 og vera lokið eigi síðar en kl. 19:00
3. Skipulag vinnutíma þannig að vikulegur fjöldi dagvinnustunda sé breytilegur yfir ákveðið tímabil, en meðaltalið fari ekki yfir venjulega dagvinnuviku.
4. Að yfirvinna greiðist ekki fyrir en tilteknum vinnustundafjölda er náð
5. Að yfirvinna gerist upp í lok fyrirfram ákveðins viðmiðunartímabils
6. Að hluta orlofs sé ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan hefðbundins orlofstíma.
7. Að semja um 37 stunda vinnuviku, m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. 1 klst. neysluhlé á dagvinnutímabili.
8. Að semja um ábataskipti.
9. Að starfsmaður og fyrirtæki semji milliliðalaust um laun og önnur starfskjör

Þegar fullreynt þykir, að ekki náist samkomulag milli starfsmanna og veinnuveitanda um aðlögun kjarasamnings, getur hvor aðili um sig vísað málinu til formlegrar meðferðar samningsaðila.

12. KAFLI UM GILDISTÍMA O.FL.

11.1. Gildistími.

Samningstími / Endurskoðun

Síðast gildandi kjarasamningar Félags íslenskra stórkaupmanna og aðildarfyrirtækja annars vegar og Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga hins vegar framlengjast til 30.nóvember árið 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi gildir frá 1. júní 2008.

11.2. Um atkvæðagreiðslu

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til atkvæðagreiðslu á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn RSÍ sem samkv. greiðsluskrá eru starfandi hjá félagsmönnum Samtaka verslunarinnar – FÍS.

Reykjavík ??????????????????????

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 vinustað byggist á sveigjanleika. Rannsóknir benda til að hjá fólki sem upplifir meiri sveigjanleika á vinustað aukist starfsánægjar og tryggð starfsmanna við fyrirtæki. Í góðu starfsumhverfi er sveigjanleiki stefan sem eykur

starfsánægju, framleiðni og trygð og gerir starfsmönnum betur kleift að samræman vinnu og einkalíf.

Yfirlýsing vegna endurhæfingarsjóðs

RSÍ mun beita sér fyrir því að þeir starfsmenn aðildarfélaga FÍS sem þessi samningur nær til fá aðild að endurhæfingarsjóði sbr. eftirfarandi yfirlýsingu sem er hluti af kjarasamningi RSÍ og Samtaka atvinnulífsins frá 17. febrúar s.l:

Yfirlýsing RSÍ og SA um endurhæfingarsjóð:

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í

hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina.

Uppsögn ráðningarsamninga

Framkvæmd uppsagna hljóði svo:

Almennt um uppsögn

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

Viðtal um ástæður uppsagnar

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

Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálstan 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 stéttarfélög 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 hópuppsagnir.

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

Viðurlög

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

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 semja um 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 kjarasamningi 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.

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 kjarasamningi 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.

Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna 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 mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun 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 mánaðarlauna 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.

Launahækkningar 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 þarnaestu 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, sbr. bókun.

Fylgiskjal 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
