

**KJARASAMNINGUR**  
**milli**  
**Rafiðnaðarsambands Íslands**  
**vegna aðildarfélaga**  
**og**  
**Samtaka atvinnulífsins**  
**vegna Leikfélags Reykjavíkur**

### **Inngangur - megininntak**

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tæknifólks með lægstu launin. Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkaná á kauptaxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Eitt meginmarkmið kjarasamningsins er að stuðla að vaxtalækkun sem gagnast heimilunum og atvinnulífinu einkar vel. Að mati samningsaðila skapar samningurinn rými fyrir vaxtalækkun sem eykur ráðstöfunartekjur heimila og auðveldar fyrirtækjum að standa undir launahækjunum sem felast í kjarasamningnum. Þá stuðlar vaxtalækkun að lækkun húsaleigu.

Ein forsenda góðra kjara launafólks og fullrar atvinnu er samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Markmið aðila er að standa vörð um kaupmátt launa og stuðla að lágrí verðbólgu og lægrí vöxtum til frambúðar.

Í samningnum felst sein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækunar launa. Ákvæði um launaauka vegna framleiðnaukningar tryggir launafólki hlutdeild í ávinningi þegar landsframleiðsla á hvern íbúa eykst umfram tiltekin mörk.

Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsöldum launatöxtum fylgi almennri launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

Samningsaðilar vilja treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað þar sem brot á launafólki líðast ekki með því að lögfestar verði aðgerðir gegn kennitöluflakki og félagslegum undirboðum sem jafnframt tryggi jafna samkeppnisstöðu fyrirtækja.

#### **1. gr.**

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga og Samtök atvinnulífsins vegna Leikfélags Reykjavíkur.

#### **2. gr.**

#### **Launabreytingar**

Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkaná á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

#### **Almenn hækken mánaðarlauna fyrir fullt starf**

1. apríl 2019: 17.000 kr.

1. apríl 2020: 18.000 kr.

1. janúar 2021: 15.750 kr.

1. janúar 2022: 17.250 kr.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal um launataxta kjarasamnings.

### 3. gr.

#### **Desember- og orlofsuppbót**

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000.

#### Eingreiðsla í júní 2019

Í júní 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla.

### 4. gr.

#### **Hagvaxtarauki**

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkan milli ára	Launauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launauka vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaukans. Launaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd ákvarðar fjárhæð launaukans verði tilefni til greiðslu hans.

**5. gr.**

**Kauptrygging vegna launaþróunar**

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Úrskurði launa- og forsendunefnd kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar skulu kauptaxtar samnings þessa taka sömu krónutöluhækkun.

**6. gr.**

**Samningsforsendur**

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

**7. gr.**

**Gildistími og atkvæðagreiðsla**

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir miðvikudaginn 10. júlí 2019.

**Fylgiskjöl**

Í fylgiskjöldum eru kauptaxtar á samningstímabilinu, breytingar á einstökum köflum kjarasamningsins og bókanir.

Reykjavík, 25. júní 2019

F.h. RSÍ vegna aðildarfélaga

Jóhanna Þ. Þórssen  
Einar B. Guðmundsson  
Fransur F. Eggertsson  
Kára Þórisson

F.h. SA vegna LR

Guðmundur H. Guðmundsson  
Ólafur Ólafur Ólafsson  
Kristján Ógmundsdóttir  
Mági Þórgils Guðmundsdóttir

Kauptaxtar á samningstímabilinu

**Taxtahækkanir - kjarasamningur RSÍ vegna aðildarfélaga og SA vegna LR**

	Taxtahækkun	17.000	24.000	24.000	25.000
		2019	2020	2021	2022
<b>Aðstoðarmaður</b>					
Byrjunarlaun	279.273	296.273	320.273	344.273	369.273
<b>Tæknimaður 1</b>					
Byrjunarlaun	294.788	311.788	335.788	359.788	384.788
<b>Tæknimaður 2</b>					
Byrjunarlaun	317.446	334.446	358.446	382.446	407.446
Eftir 1 ár	333.318	350.318	374.318	398.318	423.318
Eftir 3 ár	346.651	363.651	387.651	411.651	436.651
Eftir 5 ár	360.517	377.517	401.517	425.517	450.517
Eftir 7 ár	371.332	388.332	412.332	436.332	461.332
Eftir 10 ár	382.472	399.472	423.472	447.472	472.472
Eftir 12 ár	393.946	410.946	434.946	458.946	483.946
<b>Tæknimaður 3</b>					
Byrjunarlaun	365.062	382.062	406.062	430.062	455.062
Eftir 1 ár	383.316	400.316	424.316	448.316	473.316
Eftir 3 ár	398.648	415.648	439.648	463.648	488.648
Eftir 5 ár	414.594	431.594	455.594	479.594	504.594
Eftir 7 ár	427.032	444.032	468.032	492.032	517.032
Eftir 10 ár	439.843	456.843	480.843	504.843	529.843
Eftir 12 ár	453.038	470.038	494.038	518.038	543.038
<b>Tæknimaður 4</b>					
Byrjunarlaun	419.822	439.371	466.971	494.571	523.321
Eftir 1 ár	440.813	460.363	487.963	515.563	544.313
Eftir 3 ár	458.445	477.995	505.595	533.195	561.945
Eftir 5 ár	476.783	496.333	523.933	551.533	580.283
Eftir 7 ár	491.087	510.637	538.237	565.837	594.587
Eftir 10 ár	505.819	525.369	552.969	580.569	609.319
Eftir 12 ár	520.994	540.544	568.144	595.744	624.494

{

6.8.21  
JH

## Breytingar á einstaka greinum kjarasamningsins

### Við gr. 2.2. bætist við eftirfarandi málsgreinar:

Heimilt er að gera tímabundinn viðauka við ráðningarsamning starfsmanns um tiltekin hönnunarverkefni. Greiða skal 75% af dagvinnulaunum sem álagsgreiðslu ofan á þau laun sem starfsmaður hefur vegna fastra launa hjá LR.

Slíka samninga skal gera fyrirfram, áður en verkefni hefst og er slíkt á ábyrgð beggja aðila.

Einungis er greitt fyrir leiksýningar Leikfélags Reykjavíkur og samstarfsverkefni sem eru hluti af verkefnavali leikhússins. Útleiguverkefni, fræðslustarf og viðburðir falla ekki þar undir nema samið sé við verkkaupa um sérstaka greiðslu fyrir aukið álag vegna hönnunar eða útfærslu sem ekki fellur vel að skipulagi og uppsetningu.

### 2. mgr. gr. 2.3. fellur brott.

### Gr. 2.6. breytist frá og með 1. apríl 2020 og orðist svo:

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 160 í mánaðarlaun.

Skýring:

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffítíma sem færst yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma.

### Við gr. 2.8. bætist:

Yfirvinnuálag verður tvískipt.

### **Frá 1. apríl 2020:**

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.  
Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

### **Frá 1. janúar 2021:**

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,00% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.  
Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Ný grein 2.11. komi inn í kjarasamninginn og aðrar greinar færst niður. Orðast hún svo:

## **2.11. Launakerfi**

Í stað launataxta (annarra en grunllauna) og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna stjórnunar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða launakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í launakerfinu verði viðmið og efnispættir sem raðað er saman eftir því sem við á og ferli við mat og þróun. Hvor aðili, starfsmenn á grundvelli meirihlutastuðnings eða fyrirtæki, getur farið fram á viðræður um upptöku nýs launakerfis.

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og boríð undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leyfilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störfin er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

646  
J

Ákvæði 3.1.1. breytist frá og með 1. apríl 2020 og orðist svo:

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 37 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

Dagvinna skal vera samfellt. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.8.

Við gr. 3.2. bætist:

**Yfirvinna 1**

Yfirvinna 1 er greidd fyrir alla yfirvinnu þar til yfirvinna 2 tekur við. Sama gildir um yfirvinnugreiðslur sem bætast við greiðslur fyrir unninn tíma, sjá d) lið skýringar.

**Yfirvinna 2**

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 41 virka klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (177,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

**Skýring:**

- Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.
- Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.
- Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausu leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.
- Óunnin yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

Grein 3.7.1. orðist svo og niður falli núverandi greinar 3.7.1.-3.7.3. og aðrar greinar færist ofar:

Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna taki til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

33,33% álag á tímabilið kl. 17:00 - 24:00 mánud. - fimmtudag.,

55% álag föstudag kl. 17:00 – 24:00, mánudaga til föstudaga kl. 24:00 – 08:00 og um helgar,

90% stórhátíðarálag.

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

Grein 3.8. orðist svo:

- Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.
- Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.
- Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir bakvakt á helgidögum (öðrum en sunnudögum) og stórhátíðardögum greiðist 50% hærra bakvaktarálag en skv. ofanskráðu.

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

3.8.5. 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 tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

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

Skýring: Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hend.

3.8.7. Bakvaktir skal boða með minnst túu daga fyrirvara og bakvaktaskrá skal að öllu jöfnu ekki gilda í skemmri tíma en tvær vikur.

#### Ný grein 3.9. bætist við sem hljóðar svo og aðrar greinar færist neðar:

#### **Um ónaði vegna síma**

Séu símanúmer starfsmanna gefin upp af hálfu fyrirtækisins skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

#### Ákvæði 4.1.4. um kaffihlé í dagvinnu orðist svo:

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi og teljast ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffítímana niður.

Um aðrar breytingar á ákvæðum kjarasamnings sem tengjast framangreindum vinnutímabreytingum vísast til fylgiskjals.

#### Grein 5.5. um afvinnslu á lengingu sumarleyfis orðist svo:

5.5.1. LR og starfsmenn geta gert með sér fastlaunasamning sbr. grein 3.11. sem kveður á um fasta yfirvinnu og afvinnslu lengingu sumarleyfis. Grein 3.10.1. um frí í stað yfirvinnu á ekki við í þeim tilvikum.

5.5.2. Vinnutími.

5.5.2.1. Ársvinnuskylda tæknifólks miðast við að:

Vinnuskyldustundir á ári séu 1.997,41

Vinnudagar á ári séu 249,68.

Eftir 1. apríl 2020 með upptöku virks vinnutíma verða vinnuskyldustundir á ári 1.843,8

5.5.2.2. Vinnuskyldu sína innir tæknifólk af hendi á 10 máð. frá 1. sept. til 30.júní ár hvert. 15 daga frávik má gera frá ofangreindu tímamarki enda sé það tilkynnt eigi síðar en 1. maí ár hvert.

5.5.2.3. Miðað við 10 máð. vinnuskyldu verður fjöldi vinnudaga því:

$$\frac{249,6768 \times 10}{12} = 208,064$$

Vinnutími á viku er því

$$\frac{(1.997,41 - \text{orlofsréttur}) \times 5}{208,064}$$

Eftir 1. apríl 2020 með upptöku virks vinnutíma er vinnutími á viku:

$$\frac{(1.843,8 - \text{orlofsréttur}) \times 5}{208,064}$$

Vinnuskylda á viku verður því sem hér segir miðað við fullt starf með afvinnslu:

Á fyrsta ári: **43 klst. og 23 mín.** (orlofsréttur er þá 192 klst. eða 24 dagar)

Eftir 1 ár: **42 klst. og 49 mín.** (orlofsréttur er þá 216 klst. eða 27 dagar)

Eftir 3 ár: **42 klst. og 14 mín.** (orlofsréttur er þá 240 klst. eða 30 dagar)

Vinnuskylda á mánuði að jafnaði er miðað við fullt starf með afvinnslu:

Á fyrsta ári: **188 klst.**

Eftir 1 ár: **185,54 klst.**

Eftir 3 ár: **183 klst.**

Eftir upptöku virks vinnutíma verður vinnuskylda á viku miðað við fullt starf með afvinnslu:

Á fyrsta ári: **40 klst. og 3 mín.** (orlofsréttur er þá 177,23 klst. eða 24 dagar)

Eftir 1 ár: **39 klst. og 31 mín.** (orlofsréttur er þá 199,39 klst. eða 27 dagar)

Eftir 3 ár: **38 klst. og 59 mín.** (orlofsréttur er þá 221,54 klst. eða 30 dagar)

Virkur vinnutími því að jafnaði, miðað við fullt starf með afvinnslu:

Á fyrsta ári: **173,55 klst.**

Eftir 1 ár: **171,24 klst.**

Eftir 3 ár: **168,93 klst.**

5.5.2.4. Vinnuskylda starfsmanns á mánuði skal vera til samræmis við gr. 5.5.2.3. Heimilt er þó að semja um nánari útfærslu á vinnuskyldu í fastlaunasadningi.

Ný grein 6.2. bætist við sem hljóðar svo:

## 6.2. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum

Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki samið um aðra greiðslu ferðakostnaðar. Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

Purfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á ólaunuðum frídögum, 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.

Guðrún Þórssdóttir

Grein 7.7. Við bætist nýr málslíður eftir 1. málsgrein sem hljóðar svo:

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Ný gr. 8.8. komi inn sem hljóðar svo:

LR skal framkvæma áhættumat í samræmi við lög nr. 46/1980 og sjá til þess að starfsmenn sækji viðeigandi öryggisnámskeið þar sem þess er þörf.

Á eftir grein 12.5. kemur bókun sem hljóðar svo:

#### **Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög**

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitanda sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Nýr 13. kafli komi inn svohljóðandi:

### **13. KAFLI**

#### **Fyrirtækjapáttur kjarasamninga**

##### 13.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vílast til gr. 13.5.

##### 13.2. Markmið

Markmið fyrirtækjasamninga 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.

##### 13.3. Viðræðuheimild

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

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er það tilkynnt hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og Samtökum atvinnulífsins.

##### 13.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að kalla til ráðgjafa til þátttöku í viðræðum.

##### 13.5. Fulltrúar starfsmanna -forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd ef

BJH  
JL

óskar er. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um two 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 undirbúningu og sammingsgerð 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 stéttarfélögum 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.

### 13.6. 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 að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

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

Einungis er skyld að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óviðkomandi um efni hans.

### 13.7. Heimil frávirk

Óbreyttur kafli frá síðastgildandi kjarasamningi.

### 13.8. 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 ávinnungi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutar starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar uppheðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisá lagi, prósentuá lagi 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 ávinningu fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 13.9.

### 13.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann 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 sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjaþátt. 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 ávinningsi. 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 fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyri samningsákvæða.

### 13.10. 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 sern síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

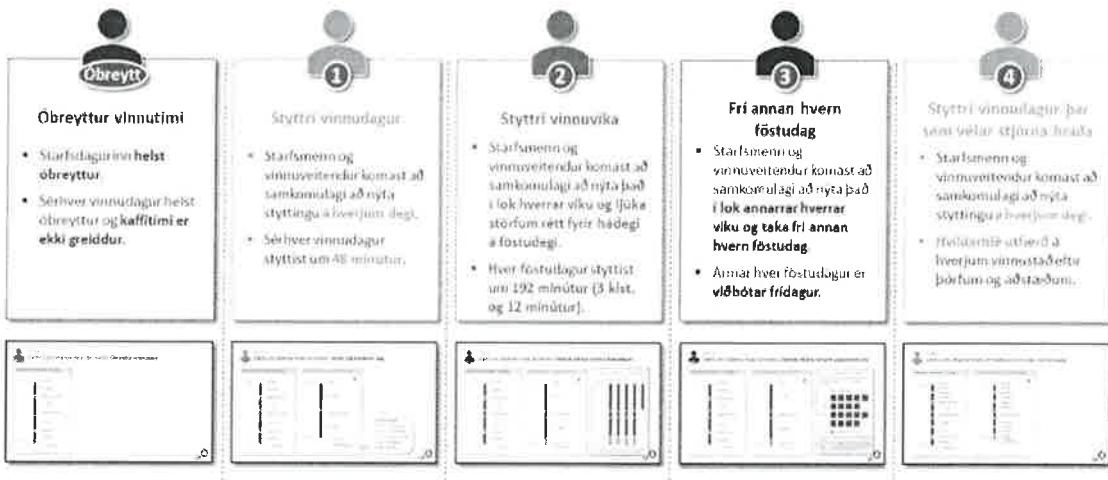
### 13.11. Styttung vinnutíma

Á grundvelli meirihlutasamþykks í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði samhliða niðurfellingu kafftíma skv. gr. 3.1. í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í viðræðum verða gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningsi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Ef formlegir kafftímar verða felldir niður er ávinningsi vegna bættrar nýtingar vinnutíma og aukinnar framleiðni skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda, hlutdeild starfsmanna felst í viðbótarstyttingu virks vinnutíma:

#### Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis



### 13.12. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 13.9. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslíð 2. mgr. gr. 13.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

Ný grein bætist við 13. kafla frá 1. janúar 2022.

13.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur

Hafi ekki verið gert samkomulag á grundvelli þessa kafla um fyrirkomulag vinnutíma geta starfsmenn fyrirtækis kosið um upptöku staðlaðs fyrirtækjapáttar kjarasamnings.

Í staðlaða fyrirtækjapáettinum felst 36 stunda og 15 mínútna virkur vinnutími á viku að jafnaði (virkur vinnutími að jafnaði 7 klst. og 15 mín. á dag). Náist ekki samkomulag um fyrirkomulag styttingar verður virkur vinnutími á dag 7 klst. og 15 mínútur.

Deilitala til útreiknings tímakaups verður 157,08 og greiðist yfirvinna 2 fyrir vinnu umfram 40,25 klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili.

Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum tíma sem starfsmaður er ekki við störf.

Upptaka staðlaðs fyrirtækjapáttar hefur ekki áhrif á vinnutíma á vinnustöðum þar sem virkur vinnutími er styttri en 36 stundir og 15 mínútur.

Staðlaður fyrirtækjapáttur tekur gildi í upphafi þarnæstu mánaðamóta eftir samþykkt hans hafi tillaga um upptöku hans verið samþykkt í leynilegri atkvæðagreiðslu skv. 5. kafla kjarasamnings sem trúnaðarmaður starfsmanna stendur fyrir.

Sé gert samkomulag um annað fyrirkomulag vinnutíma á grundvelli þessa kafla fellur staðlaður fyrirtækjapáttur niður á sama tíma.

## Bókanir

# Bókun um endurskoðun kjarasamnings

Samningsaðilar skuldabinda sig til að endurskoða kjarasamning RSÍ vegna aðildarfélaga og SA vegna Leikfélags Reykjavíkur. Markmið viðræðna er að samræma sem flest ákvæði kjarasamningsins við kjarasamninga SA og RSÍ. Stefnt er að því að endurskoðun verði lokið á gildistíma gildandi kjarasamnings.

## Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og taki mið af aðstæðum. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

### 1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur, sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni, tryggja rekstur, bætt launakjör og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

### 2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju og tryggja þar með að tækniprórun og aukin framleiðni skili sér í bættum kjörum starfsmanna. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis á að stuðla að aukinni starfsmenntun og starfsþróun, betri kjörum og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, menntun, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggi á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögunum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggi launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

### Verkefnið

Verkefnið felst í að þráa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggi á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólk og fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspeglar misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra

þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagað að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á móti störfum, námi og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningarvinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfniramms. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheti sem verða ekki hluti af þessu kerfi. Launakerfið byggir ætíð að lágmarki á kjarasamningum og lögum og getur því ekki stangast á við ákvæði eða kröfur þeirra.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

#### Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórni, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólk, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

#### Einstaklingsbundnir þættir

- *Menntun.*
- *Reynsla og pekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

### **3. Framkvæmdaáætlun**

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis sem skal lokið fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaga iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið, og samningsaðilar hafa náð samkomulagi um efni þess, hefjist annar áfangi, á fyrrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf.

### **Bókun um leigu húsnaðis í tengslum við ráðningarsamning**

Þegar atvinnurekandi útvegar starfsmanni húsnaði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.

Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnaðið er innifalin í leigu.

Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnaðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.

Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.

Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda.

### Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar og að starfsmenn geti fengið hæfni sína skjalfesta óháð því hvar hennar sé aflað. Á undanförnum árum hefur raunfærnimat á móti námskrám verið að festa sig í sessi í ákveðnum greinum. Aðilar vinnumarkaðarins leggja áherslu á að efla raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og telja að með því móti verði einfaldara að mæta þeim áskorunum sem atvinnulífið stendur frammi fyrir í heimi örra tæknibreytinga. Grundvöllur raunfærnimats á móti viðmiðum atvinnulífsins eru hæfnigreiningar starfa sem unnar verða í samstarfi við fyrirtæki og aðila vinnumarkaðar.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstímanum. Það á við raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins sem og raunfærnimat á móti námsskrám.

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við þá starfsmenn sem sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsmenn með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

Aðilar eru sammála um að brýnt sé að finna leiðir til að auðvelda tæknifólki sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra.