

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

Gildir frá 1. júlí 2019 til 1.nóvember 2022



HGR
CBO

1. KAFLI: Um gildissvið samnings o.fl.

1.1. Gildissvið.

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

1.2. Starfssvið.

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

1.3. Forgangsréttur

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

2. KAFLI: Um kaup

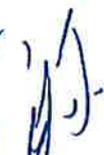
2.1. Laun

2.1.1. Launatafla sjá meðfylgjandi fylgiskjal

2.1.2. Launahækkunar

Laun og kjaratengdir liðir hækka sem hér segir á samningstímanum:

1.júlí 2019	17.000 kr.
1.apríl 2020	24.000 kr.
1.janúar 2021	24.000 kr.



RBO
HGK

1. janúar 2022

25.000 kr.

2.1.3. Starfsaldurshækkunir.

Þrep í launatöflu eru 5.

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

2.2. Dagvinna.

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

2.3. Yfirvinna.

2.3.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Tímakaup er 1,05% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

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

2.4. Álagsgreiðslur (vaktaálag).

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

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

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

Á stórhátíðum: 90 %

2.5. Kallvaktarpóknun. (bakvaktarálag)

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

2.6. Laun fyrir hluta úr mánuði.

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


RB⁰
HGK

2.7. Afleysingar og tilfærslur í starfi.

- 2.7.1. Starfsmaður, sem er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans hafi forföllin varað lengur en 5 vinnudaga samfellt.
- 2.7.2. Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.
- 2.7.3. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.8. Óheimilar fjarvistir.

- 2.8.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

2.9. Desemberuppbót.

- 2.9.1. Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót skal vera sem hér segir:
- Á árinu 2019 kr. 128.000
 - Á árinu 2020 kr. 130.000
 - Á árinu 2021 kr. 132.000
 - Á árinu 2022 kr. 134.000
- Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á desemberuppbót greiðist ekki orlofsfé
- 2.9.1. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 6 mánuði á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2.10. Útborgun launa.

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

RBO
HGK

2.11. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

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

3. KAFLI: Um vinnutíma

3.1. Almenn um 40 stunda vinnuviku.

- 3.1.1. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svara kaffitímum, skv. samningum.
- 3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.
- 3.1.3. Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann skráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

3.2. Frídagar.

- 3.2.1. Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.
- 3.2.2. Sérstakir frídagar eru:
- | | | |
|----------------------------|-----|---------------------------|
| 1. Nýársdagur | 10. | Hvítasunnudagur |
| 2. Skírdagur | 11. | Annar í hvítasunnu |
| 3. Föstudagurinn langi | 12. | 17. júní |
| 4. Laugardagur fyrir páska | 13. | Frídagur verslunarmanna |
| 5. Páskadagur | 14. | Aðfangad. eftir kl. 12.00 |
| 6. Annar í páskum | 15. | Jóladagur |
| 7. Sumardagurinn fyrsti | 16. | Annar í jólum |
| 8. 1. maí | 17. | Gamlársd. eftir kl. 12.00 |
| 9. Uppstigningardagur | | |
- 3.2.3. Stórhátíðardagar eru

RBO
HGK



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

Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.

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

3.3. Dagvinna.

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

3.4. Yfirvinna.

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

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

3.5. Útköll.

3.5.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan fjögurra klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

3.5.2. Greiðsla fyrir útkall skal vera 4 klst hið minnsta, sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða við útkall einni klst. lengur en unnið er.

3.5.3. Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudags, frá kl. 18:00 á föstudegi til kl. 08:00 á mánudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.1. og 3.2.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

3.5.4. Grein 3.5.3. tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 3.5.1.



 RBØ
 HGK

3.6. Yfirvinna í hlutastarfi.

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

3.7. Lágmarkshvöld.

- 3.7.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutíminn fari umfram 13 klst.
- 3.7.2. Við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum, að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi. Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur 1½ klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.

Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Heimilt er með samkomulagi að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið sé greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við fyrirtækið ákveða hvenær frí skal tekið.

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

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

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

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.


RBO
HGK

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

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

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

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

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

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

3.8. Útkallsvaktir. (Bakvaktir)

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

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

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

3.9. Vaktavinna.

3.9.1. Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

Handwritten signatures and initials:  
RBO
HGK

- 3.9.2. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 3.9.3. Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.9.4. Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að frídagar séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag.
- Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.
- 3.9.5. Falli frídagur vaktavinnumannna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 3.9.6. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 3.9.7. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.
- 3.10. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.**
- 3.10.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.10.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.10.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.10.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.10.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.10.4. Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.10.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

RBO
HGK

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

3.10.7. Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.11. Vinna í matar- og kaffitíma.

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

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

3.13. Fæði og mótuneyti.

3.13.1. Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.14. Breyting á vinnufyrirkomulagi.

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

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

3.15. Stytting og skipulag vinnutíma.

Í upphafi árs 2020 mun Norðurorka hefja viðræður við starfsmenn um skipulag vinnutíma, neysluhléa og styttingu vinnutíma. Um form viðræðna, markmið, styttingu vinnutíma í 36 klst. virkar á viku og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamnings RSÍ og SA.

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

Náist ekki samkomulag um breytingar á skipulagi vinnutíma mun virkur vinnutími starfsmanns styttest 1. janúar 2021 í 36 klst og 15 mín. Virkur vinnutími verður 7 klst. og 15 mín. nema samkomulag verði um annað..



RBO
HGK

4. KAFLI: Um orlof

4.1. Sumarorlof.

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt árstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2. Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 40 ára aldur fær hann enn að auki orlof á sama hátt, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

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

4.2. Orlofslaun.

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

4.3. Orlofsárið

- 4.3.1. Orlofsárið er frá 1. maí til 30 apríl

4.4. Sumarorlofstími

- 4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30 september.
- 4.4.2. Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlofs sitt á sumarorlofstímabilinu (og allt að fullu orlofi á sama tíma). Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar
- 4.4.3. Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabilinu, skulu fá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.5. Ákvörðun orlofs

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


HGK RBO

4.6. Veikindi í orlofi

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

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES-svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkráðsvisistar (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 ávalt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

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

4.7. Frestun orlofs

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

4.8. Orlofsuppbót

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

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

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

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2019 kr. 73.500
Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2020 kr. 51.000
Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2021 kr. 52.000
Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2022 kr. 53.000



RBO
HGK

4.9. Launalaust leyfi.

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

5. KAFLI: Ferðir og gisting

5.1. Akstur til og frá vinnu.

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

5.2. Ferðakostnaður.

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


HGK

RBO

5.2.4. Viðkomandi stofnun getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3. Heimflutningur fjarri vinnustað.

5.3.1. Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:

a) Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.

b) Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið a.

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

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

6. KAFLI: Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

6.1 Laun í veikindum og slysatilvikum

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

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

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

6.1.2 Yfirvinna í veikindum.

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


HGK


RBO

6.2 Laun í slysatilvikum

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

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

6.3 Læknisvottorð

- 6.3.1 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.
- 6.3.2 Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur stofnunin krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.4 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

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

6.5 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

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

6.6 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 6.6.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Norðurorku hf. er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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

- 6.6.2. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. 6.6.1.


HGK


RBO

6.7 Fæðingarorlof

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

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

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

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

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

6.8 Atvinnuslysáttryggingar

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

- 6.8.2 Dánarslysabætur eru:

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

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögferfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri, kr. 2.661.000.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar/ samvistaraðila nema kr. 4.342.500.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar/ samvistaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 868.500.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggðandi andaðist, á það sama rétt til bóta.

Hgk RBo

Rétthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.8.4 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina 5.466.000 kr. Þó þannig að hvert örorkustig frá 26% til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 15.031.500 kr.

6.8.5 Bætur vegna tímabundinnar örorku.

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

6.8.6 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu.

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

6.9 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

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

6.10 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

- 6.10.1 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
- 6.10.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
- 6.10.3 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðslur vara skv. samningi.

6.11 Persónulegir munir

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

HGK
R30

7. KAFLI: Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Um öryggismál.

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

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

7.2. Um vinnuföt.

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

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

Fatnaður sem lagður er til af Norðurorku hf. er eign fyrirtækisins og skal vera skilmerkilega merktur.

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

7.3. Um verkfæri.

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

7.4. Aðbúnaður á vinnustað.

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

7.5. Hjúkrunargögn.

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

HGK RBO

8. KAFLI: Um ráðningu og uppsagnarfrest

8.1. Ráðningarsamningur.

- 8.1.1. Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE
- 8.1.2. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 90 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

8.2. Starfslok.

- 8.2.1. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

9. KAFLI: Um trúnaðarmenn

9.1. Kosning trúnaðarmanna.

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

9.2. Um störf trúnaðarmanna.

- 9.2.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af rafvirkjum, rafeindavirkjum, rafveituvirkjum og rafiðnfræðingum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 9.2.2. Trúnaðarmanni skal heimilt, í sambandi við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 9.2.3. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 9.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur stofnunar, áður en leitað er til annarra aðila.

9.3. Vinnustaðafundir.

- 9.3.1. Trúnaðarmanni hjá hverjum vinnuveitanda skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi aðildarfélag RSÍ og stjórnendur stofnunar með 3ja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og

HGK RBO

í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

9.4. Trúnaðarmannanámskeið.

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

9.5. Réttarstaða trúnaðarmanna.

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

10. KAFLI: Um iðgjaldagreiðslur o.fl.

10.1. Lífeyrissjóðsiðgjöld.

- 10.1.1. Rafiðnaðarmenn sem heyra undir samning þennan og eru 16 ára eða eldri skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Skulu iðgjöld vera 15,5% af öllum launum. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 11,5%.

Vinnuveitandi annast skil gjaldanna mánaðarlega.

10.1.2. Viðbótarframlag í séreignarsjóð:

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

10.2. Orlofsheimilásjóðsgjald.

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

10.3. Styrktarsjóður.

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

10.4. Félagsgjöld.

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

10.5 Endurhæfingarsjóður.


HGK RBO

- 10.5.1 Norðurorka hf. greiðir 0,1% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

11. KAFLI: Ýmis ákvæði

11.1 Um atkvæðagreiðslu

- 11.1.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn RSÍ sem skv. iðgjaldaskrá eru starfandi hjá viðkomandi sveitarfélögum. Félagsmenn hlutaðeigandi félaga greiða sameiginlega atkvæði um samning þennan.

11.2. Námskeið.

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

11.3 Um verkföll, vinnustöðvanir og verkbönn

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

HGK
RBO

12. KAFLI: Um kaup og kjör iðnnema.

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

12.1.1.

1. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 109.flokks
2. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 113. flokks
3. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 119. flokks

13. KAFLI: Um gildistíma o.fl.

13.1. Gildistími.

13.1.1. Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1.júlí 2019 til 1.nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

13.1.2. Samningsforsendur.

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

Akureyri 12.júlí 2019

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands



F.h. Norðurorku



HGK R30

Bókun um eingreiðslu.

Þann 1. ágúst 2019 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 150.000, starsmönnum sem voru í starfi 1. júlí 2019. Greiðslan innifelur orlofslaun og er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall á tímabilinu frá 1. janúar til 30. júní 2019

Bókun vegna uppbóta

Norðurorka hf. stefnir að því að orlofs- og desemberuppbót verði sú sama í öllum þeim kjarasamningum sem fyrirtækið á aðild að. Nú er orlofsuppbót skv. kjarasamningi við RSÍ nokkuð hærri en í öðrum kjarasamningum og er samkomulag um að hún verði kr. 73.500 á samningstímanum. Norðurorka hf. mun bjóða félagsmönnum RSÍ að fella hluta þessarar uppbótar inn í grunnlaun þannig að eftir standi sama uppbót og aðrir starfsmenn fyrirtækisins njóta. Sama mun gilda um þá sem kunna að vera ráðnir á samningstímanum. Gangi það eftir verður orlofsuppbótin skv. kjarasamningi þessum samræmd við næstu endurnýjun hans.

Eldri bókanir:

Bókun I

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

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

Bókun um slysatryggingar

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

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

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

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

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


HGK


RBO

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

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

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

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


HGK


RB0

Launatafla RSÍ - Norðurorka

Gildir frá 1.7.2019

	1	2	3	4	5
101	370.906	375.390	379.943	384.563	389.194
102	375.392	379.945	384.565	389.195	394.012
103	379.943	384.563	389.194	394.010	398.841
104	384.563	389.194	394.010	398.841	403.745
105	389.194	394.010	398.841	403.745	408.721
106	394.010	398.841	403.745	408.721	413.715
107	398.843	403.746	408.722	413.717	418.901
108	403.745	408.721	413.715	418.899	424.103
109	408.722	413.717	418.901	424.105	429.387
110	413.715	418.899	424.103	429.386	434.746
111	418.901	424.105	429.387	434.747	440.191
112	424.105	429.387	434.747	440.191	445.715
113	429.389	434.749	440.193	445.717	451.322
114	434.749	440.193	445.717	451.322	457.012
115	440.191	445.715	451.321	457.010	462.728
116	445.713	451.319	457.009	462.727	468.647
117	451.319	457.009	462.727	468.647	474.595
118	457.009	462.727	468.647	474.595	480.635
119	462.727	468.647	474.595	480.635	486.190
120	468.650	474.598	480.638	486.193	492.989
121	474.597	480.637	486.192	492.988	499.304
122	480.637	486.192	492.988	499.304	505.714
123	486.192	492.988	499.304	505.714	512.219
124	492.989	499.305	505.715	512.221	518.825
125	499.305	505.715	512.221	518.825	525.529
126	505.715	512.221	518.825	525.529	532.332
127	512.221	518.825	525.529	532.332	539.238
128	518.825	525.529	532.332	539.238	546.249
129	525.528	532.331	539.237	546.246	553.361
130	532.331	539.237	546.246	553.361	560.583
131	539.216	546.215	553.318	560.529	567.847
132	546.194	553.286	560.485	567.793	575.209
133	553.265	560.453	567.748	575.154	582.670
134	560.432	567.716	575.109	582.614	590.231
135	567.694	575.076	582.568	590.173	597.893
136	575.054	582.535	590.127	597.835	605.657
137	582.512	590.093	597.788	605.599	613.526
138	590.071	597.754	605.551	613.467	621.501
139	597.731	605.517	613.419	621.441	629.583
140	605.493	613.384	621.392	629.522	637.772
141	613.360	621.356	629.472	637.711	646.072
142	621.333	629.436	637.660	646.010	654.483



 HGK

143	629.412	637.624	645.959	654.420	663.007
144	637.599	645.922	654.368	662.943	671.645
145	645.897	654.331	662.891	671.580	680.400
146	654.306	662.853	671.527	680.334	689.271
147	662.827	671.489	680.280	689.204	698.262
148	671.463	680.241	689.150	698.194	707.373
149	680.215	689.110	698.139	707.304	716.606
150	689.084	698.099	707.248	716.536	725.963
151	698.072	707.208	716.480	725.893	735.446
152	707.180	716.439	725.835	735.374	745.056
153	716.411	725.794	735.316	744.983	754.795
154	725.766	735.274	744.925	754.721	764.664


HGK RBO

Launatafla RSÍ - Norðurorka

Gildir frá 1.4.2020

	1	2	3	4	5
101	394.906	399.390	403.943	408.563	413.194
102	399.392	403.945	408.565	413.195	418.012
103	403.943	408.563	413.194	418.010	422.841
104	408.563	413.194	418.010	422.841	427.745
105	413.194	418.010	422.841	427.745	432.721
106	418.010	422.841	427.745	432.721	437.715
107	422.843	427.746	432.722	437.717	442.901
108	427.745	432.721	437.715	442.899	448.103
109	432.722	437.717	442.901	448.105	453.387
110	437.715	442.899	448.103	453.386	458.746
111	442.901	448.105	453.387	458.747	464.191
112	448.105	453.387	458.747	464.191	469.715
113	453.389	458.749	464.193	469.717	475.322
114	458.749	464.193	469.717	475.322	481.012
115	464.191	469.715	475.321	481.010	486.728
116	469.713	475.319	481.009	486.727	492.647
117	475.319	481.009	486.727	492.647	498.595
118	481.009	486.727	492.647	498.595	504.635
119	486.727	492.647	498.595	504.635	510.190
120	492.650	498.598	504.638	510.193	516.989
121	498.597	504.637	510.192	516.988	523.304
122	504.637	510.192	516.988	523.304	529.714
123	510.192	516.988	523.304	529.714	536.219
124	516.989	523.305	529.715	536.221	542.825
125	523.305	529.715	536.221	542.825	549.529
126	529.715	536.221	542.825	549.529	556.332
127	536.221	542.825	549.529	556.332	563.238
128	542.825	549.529	556.332	563.238	570.249
129	549.528	556.331	563.237	570.246	577.361
130	556.331	563.237	570.246	577.361	584.583
131	563.216	570.215	577.318	584.529	591.847
132	570.194	577.286	584.485	591.793	599.209
133	577.265	584.453	591.748	599.154	606.670
134	584.432	591.716	599.109	606.614	614.231
135	591.694	599.076	606.568	614.173	621.893
136	599.054	606.535	614.127	621.835	629.657
137	606.512	614.093	621.788	629.599	637.526
138	614.071	621.754	629.551	637.467	645.501
139	621.731	629.517	637.419	645.441	653.583
140	629.493	637.384	645.392	653.522	661.772
141	637.360	645.356	653.472	661.711	670.072
142	645.333	653.436	661.660	670.010	678.483



 HGK RBO

143	653.412	661.624	669.959	678.420	687.007
144	661.599	669.922	678.368	686.943	695.645
145	669.897	678.331	686.891	695.580	704.400
146	678.306	686.853	695.527	704.334	713.271
147	686.827	695.489	704.280	713.204	722.262
148	695.463	704.241	713.150	722.194	731.373
149	704.215	713.110	722.139	731.304	740.606
150	713.084	722.099	731.248	740.536	749.963
151	722.072	731.208	740.480	749.893	759.446
152	731.180	740.439	749.835	759.374	769.056
153	740.411	749.794	759.316	768.983	778.795
154	749.766	759.274	768.925	778.721	788.664


HGK


RBO

Launatafla RSÍ - Norðurorka

Gildir frá 1.1.2021

	1	2	3	4	5
101	418.906	423.390	427.943	432.563	437.194
102	423.392	427.945	432.565	437.195	442.012
103	427.943	432.563	437.194	442.010	446.841
104	432.563	437.194	442.010	446.841	451.745
105	437.194	442.010	446.841	451.745	456.721
106	442.010	446.841	451.745	456.721	461.715
107	446.843	451.746	456.722	461.717	466.901
108	451.745	456.721	461.715	466.899	472.103
109	456.722	461.717	466.901	472.105	477.387
110	461.715	466.899	472.103	477.386	482.746
111	466.901	472.105	477.387	482.747	488.191
112	472.105	477.387	482.747	488.191	493.715
113	477.389	482.749	488.193	493.717	499.322
114	482.749	488.193	493.717	499.322	505.012
115	488.191	493.715	499.321	505.010	510.728
116	493.713	499.319	505.009	510.727	516.647
117	499.319	505.009	510.727	516.647	522.595
118	505.009	510.727	516.647	522.595	528.635
119	510.727	516.647	522.595	528.635	534.190
120	516.650	522.598	528.638	534.193	540.989
121	522.597	528.637	534.192	540.988	547.304
122	528.637	534.192	540.988	547.304	553.714
123	534.192	540.988	547.304	553.714	560.219
124	540.989	547.305	553.715	560.221	566.825
125	547.305	553.715	560.221	566.825	573.529
126	553.715	560.221	566.825	573.529	580.332
127	560.221	566.825	573.529	580.332	587.238
128	566.825	573.529	580.332	587.238	594.249
129	573.528	580.331	587.237	594.246	601.361
130	580.331	587.237	594.246	601.361	608.583
131	587.216	594.215	601.318	608.529	615.847
132	594.194	601.286	608.485	615.793	623.209
133	601.265	608.453	615.748	623.154	630.670
134	608.432	615.716	623.109	630.614	638.231
135	615.694	623.076	630.568	638.173	645.893
136	623.054	630.535	638.127	645.835	653.657
137	630.512	638.093	645.788	653.599	661.526
138	638.071	645.754	653.551	661.467	669.501
139	645.731	653.517	661.419	669.441	677.583
140	653.493	661.384	669.392	677.522	685.772
141	661.360	669.356	677.472	685.711	694.072
142	669.333	677.436	685.660	694.010	702.483



 HGK RBO

143	677.412	685.624	693.959	702.420	711.007
144	685.599	693.922	702.368	710.943	719.645
145	693.897	702.331	710.891	719.580	728.400
146	702.306	710.853	719.527	728.334	737.271
147	710.827	719.489	728.280	737.204	746.262
148	719.463	728.241	737.150	746.194	755.373
149	728.215	737.110	746.139	755.304	764.606
150	737.084	746.099	755.248	764.536	773.963
151	746.072	755.208	764.480	773.893	783.446
152	755.180	764.439	773.835	783.374	793.056
153	764.411	773.794	783.316	792.983	802.795
154	773.766	783.274	792.925	802.721	812.664

HGK RB0

Launatafla RSÍ - Norðurorka

Gildir frá 1.1.2022

	1	2	3	4	5
101	443.906	448.390	452.943	457.563	462.194
102	448.392	452.945	457.565	462.195	467.012
103	452.943	457.563	462.194	467.010	471.841
104	457.563	462.194	467.010	471.841	476.745
105	462.194	467.010	471.841	476.745	481.721
106	467.010	471.841	476.745	481.721	486.715
107	471.843	476.746	481.722	486.717	491.901
108	476.745	481.721	486.715	491.899	497.103
109	481.722	486.717	491.901	497.105	502.387
110	486.715	491.899	497.103	502.386	507.746
111	491.901	497.105	502.387	507.747	513.191
112	497.105	502.387	507.747	513.191	518.715
113	502.389	507.749	513.193	518.717	524.322
114	507.749	513.193	518.717	524.322	530.012
115	513.191	518.715	524.321	530.010	535.728
116	518.713	524.319	530.009	535.727	541.647
117	524.319	530.009	535.727	541.647	547.595
118	530.009	535.727	541.647	547.595	553.635
119	535.727	541.647	547.595	553.635	559.190
120	541.650	547.598	553.638	559.193	565.989
121	547.597	553.637	559.192	565.988	572.304
122	553.637	559.192	565.988	572.304	578.714
123	559.192	565.988	572.304	578.714	585.219
124	565.989	572.305	578.715	585.221	591.825
125	572.305	578.715	585.221	591.825	598.529
126	578.715	585.221	591.825	598.529	605.332
127	585.221	591.825	598.529	605.332	612.238
128	591.825	598.529	605.332	612.238	619.249
129	598.528	605.331	612.237	619.246	626.361
130	605.331	612.237	619.246	626.361	633.583
131	612.216	619.215	626.318	633.529	640.847
132	619.194	626.286	633.485	640.793	648.209
133	626.265	633.453	640.748	648.154	655.670
134	633.432	640.716	648.109	655.614	663.231
135	640.694	648.076	655.568	663.173	670.893
136	648.054	655.535	663.127	670.835	678.657
137	655.512	663.093	670.788	678.599	686.526
138	663.071	670.754	678.551	686.467	694.501
139	670.731	678.517	686.419	694.441	702.583
140	678.493	686.384	694.392	702.522	710.772
141	686.360	694.356	702.472	710.711	719.072
142	694.333	702.436	710.660	719.010	727.483



 HGK

 RBO

143	702.412	710.624	718.959	727.420	736.007
144	710.599	718.922	727.368	735.943	744.645
145	718.897	727.331	735.891	744.580	753.400
146	727.306	735.853	744.527	753.334	762.271
147	735.827	744.489	753.280	762.204	771.262
148	744.463	753.241	762.150	771.194	780.373
149	753.215	762.110	771.139	780.304	789.606
150	762.084	771.099	780.248	789.536	798.963
151	771.072	780.208	789.480	798.893	808.446
152	780.180	789.439	798.835	808.374	818.056
153	789.411	798.794	808.316	817.983	827.795
154	798.766	808.274	817.925	827.721	837.664


HGK R30