
SAMNINGUR

milli

Rafiðnaðarsambands Íslands

vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins

Vegna RARIK

hins vegar

Heildarskjal unnið af RSÍ og RARIK í maí 2020

Gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022.



	<u>EFNISYFIRLIT</u>	Bls.
1. KAFLI:	FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU	5
1.01.	Forgangsréttur	
1.02.	Starfssvið rafvirkja, rafíðnfræðinga og rafeindavirkja	
1.03.	Starfssvið rafveituvirkja	
2. KAFLI:	UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.	6
2.01.	Föst laun	
2.02.	Matar- og kaffítímar í dagvinnu og yfirvinnu. Ef unnið er fram að matar- og kaffítímum	
2.03.	Sameiginleg stefna	
2.04.	Vinna umfram dagvinnu	
2.05.	Yfirvinna	
2.06.	Útkall	
2.07.	Lágmarkshvöld	
2.07.1.	Frávik og frítökuréttur	
2.07.2.	Hvöld undir 8 klst.	
2.07.3.	Frítaka vegna útkalla	
2.07.4.	Vikulegur frídagur	
2.07.5	Frestun á vikulegum frídegi	
2.08.	Hlé	
2.09.	Kallvaktir. Fyrir bjöllu eða símavakt. Bundinn á gæslusvæðinu Greiðsla fyrir kallvakt á stórhátíðum	
2.10.	Frí í stað vinnu	
2.11.	Vinna fjarri útgerðarstað	
3. KAFLI:	LAUN	11
3.01.	Laun	
3.02	Nýtt launakerfi	
3.03	Launahækkningar á tímabilinu	
3.04	Laun iðn- og starfsþjálfunarnema	
3.05	Við ákvörðun starfsaldurs	
3.06.	Vinna hluta úr mánuði	
3.07.	Tilfærsla í starfa með hærri laun. Tilfærsla í starf með lægri laun	
3.08.	Tímakaup í yfirvinnu	
3.09.	Frádráttarkaup	
3.10.	Desemberuppbót	
4. KAFLI:	UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST	13
4.01.	Skriflegur ráðningarsamningur	
4.02.	Ráðning og uppsögn	
4.03.	Fyrirvaralaus uppsögn	
4.04.	Brot á öryggisreglum	
5. KAFLI:	UM ORLOF	13
5.01.	Orlof fastráðinna starfsmanna	
5.02.	Orlof af yfirvinnu	

5.03.	Orlof utan hefðbundins orlofstíma	
5.04.	Orlofssjóðaframlag	
5.05.	Veikindi í orlofi	
5.06.	Launalaust leyfi	
5.07.	Tilfærsla fimmtudagsfrídaga	
6.	KAFLI:	VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN 15
6.01.	Laun í veikindum	
6.02.	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	
6.03.	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	
6.04.	Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa	
6.05.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	
6.06.	Læknisskoðun	
6.07.	Atvinnuslysatriggingar	
6.08.	Dánarslysabætur	
6.09.	Bætur vegna varanlegrar örorku	
6.10.	Bætur vegna tímabundinnar örorku	
6.11.	Vísitala og vísitölutenging bóta	
6.12.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	
6.13.	Greiðsla í styrktarsjóð	
6.14.	Greiðsla í endurhæfingasjóð	
7.	KAFLI:	IDGJALDAGREIÐSLUR 19
7.01.	Innheimta félagsgjalda	
7.02.	Lífeyrissjóðaiðgjöld	
7.03.	Eftirmenntunargjald	
7.04.	Viðbótarframlag í séreignasjóð	
8.	KAFLI:	ALMENN ÁKVÆÐI 19
8.01.	Um öryggismál, kynningu á öryggisreglum og ferðir	
8.02.	Um vinnuföt, verkfæri, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum	
8.03.	Tilkynning forfalla	
8.04.	Útborgun launa	
8.05.	Um fæðisgjald, ferðakostnað og notkun eigin bifreiðar	
	Vinna aðfaranætur frídaga. Ólaunaðir frí dagar á ferðum	
8.06.	Hreinlætisbúnaður	
8.07.	Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf	
8.08.	Um trúnaðarmenn	
8.09.	Breytingar á rekstri og vinnutilhögun	
8.10.	Kynning samningsákvæða	
8.11.	Um vinnustöðvanir	
8.12.	Samúðarvinnustöðvanir	
8.13.	Samstarfsnefnd	
9.	KAFLI:	GILDISTÍMI OG UPPSÖGN 22
9.01.	Gildistími	
9.02.	Samningsforsendur	
9.03.	Atkvæðaréttur	

SAMNINGUR

milli

Rafiðnaðarsambands Íslands

vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins

vegna RARIK

hins vegar

1. KAFLI: FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

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

1.02. Starfssvið rafvirkja, rafiðnfræðinga, rafeindavirkja og raffræðinga

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

1.03. Starfssvið rafveituvirkja

Störf rafveituvirkja teljast vera vinna, við línubyggingar, vinna sem viðkemur rafbúnaði í nýbyggingum, eftirliti og rekstri og við haldi á framleiðslu-, flutnings- og dreifikerfum raforku. Ennfremur ýmis önnur störf svo sem störf verkumsjónarmanna o.fl.

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

2.01. Föst laun

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess, að hann gegni starfi 40 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningnum.

Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku.

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

Stytting vinnutíma

Þann 1. apríl 2020 styttist vinnutími í dagvinnu og verður 36 klst. virkar á viku m.v. fullt starf án skerðingar dagvinnulauna. Samkomulag liggur fyrir um framkvæmd.

Við gildistöku vinnutímastyttingar breytist deilitala dagvinnutímakaups til samræmis, verður 156. Breytingin felur í sér að greiðslur fyrir kaffitíma skv. kjarasamningi færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma, sbr. nánar skýringar í aðalkjarasamningi SA og RSÍ.

2.02. Dagvinna

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

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

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

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

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

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

Sé unnið fram að matar- og kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma. Undanskilinn er kaffitíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn kl. 19:00 - 20:00 mánudaga til föstudaga.

2.03. Sameiginleg stefna

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

2.04. **Vinna umfram dagvinnu**

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna.

2.05. **Yfirvinna**

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

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

2.06. **Útkall**

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

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

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

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

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

2.07. **Lágmarkshvöld**

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Jafnframt vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. Desember 1996 um skipulag vinnutímans.

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

2.07.1. **Frávik og frítökuréttur.**

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

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

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

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

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

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

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

Dæmi um útfærslu frítökuréttar.

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

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

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

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

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

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

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt

samanlögð hvíld nái 11 klst. Þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

2.07.2. **Hvíld undir 8 klst.**

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

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.4.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

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

2.07.3. **Frítaka vegna útkalla**

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

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

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

2.07.4. **Vikulegur frídagur.**

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

2.07.5. **Frestun á vikulegum frídegi.**

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

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

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

2.08. **Hlé**

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

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

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

Fyrir bjöllu eða sí mavakt

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

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

Greiðsla fyrir kallvakt á stórhátíðum tvöfaldast.

2.10. **Frí í stað vinnu**

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

Dæmi:

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

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

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

2.11. **Vinna fjarri útgerðarstað**

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

3. KAFLI: LAUN

3.01. Föst laun

Starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum skulu fá greidd full mánaðarlaun skv. samningnum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

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

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

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

3.02. Nýtt launakerfi

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

RARIK metur viðbótarmenntun sem tekur a.m.k. tvær annir og skilar sér í viðbótar hæfni eða auknum réttindum og nýtist í starfi. Hækkun getur numið allt að þremur launaflokkum.

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

3.03. Launahækkanir á tímabilinu.

Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu í samræmi við launatöflur sem fylgja samningi þessum og teljast hluti hans:

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

3.04. Kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema

3.05. Við ákvörðun starfsaldurs

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina allan starfstíma hjá öðrum rafveitum við hliðstæð störf. Einnig er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum

vinnuveitendum en rafveitum. Slikur starfsaldur getur þó mest orðið 6 ár. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá SA.

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

3.06. **Vinna hluta úr mánuði**

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

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

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

Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það, sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti.

3.08. **Tímakaup í yfirvinnu**

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

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

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

Yfirvinna 1 og yfirvinna 2, eins og samið var um í almennum kjarasamningi SA og RSÍ dags. 3. maí 2019, tekur gildi 1. september 2020 og þá með þeim hlutföllum sem taka gildi 1. janúar 2021 skv. almenna samningnum. Með upptöku yfirvinnu 1 og 2 breytast samhliða ákvæði kjarasamningsins um dagvinnutímabil og dagvinnuskil, sbr. fylgiskjal.

Í tengslum við endurskoðun vinnufyrirkomulags er heimilt að semja um að í stað yfirvinnu 1 og 2 verði öll yfirvinna greidd frá 1. apríl 2020 sem sama hlutfall mánaðarlauna. Um gerð og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamnings SA og RSÍ.

3.09. **Frádráttarkaup**

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

3.10. **Desemberuppbót**

Um miðjan desember ár hvert, skal hver fastráðinn starfsmaður sem þá er í starfi og unnið hefur það ár allt hjá RARIK fá greidda launauppbót, sem nemur tveggja vikna dagvinnulaunum viðkomandi starfsmanns

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

4.01. **Skriflegur ráðningarsamningur**

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

4.02. **Ráðning og uppsögn**

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar hvort tveggja miðað við mánaðamót. Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 20 ára starfsaldur hjá RARIK skal uppsagnarfrestur af hálfu fyrirtækisins vera 6 mánuðir.

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.03. **Fyrirvaralaus uppsögn**

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

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

4.04. **Brot á öryggisreglum**

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

5. KAFLI: **ORLOF**

5.01. **Orlof fastráðinna starfsmanna**

Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

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

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

5.02. **Orlof af yfirvinnu**

Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Starfsmenn skulu auk þess fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11,59% orlofsfé næstu 2 ár og síðan 13,04%.

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

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

5.03. **Orlof utan hefðbundins orlofstíma**

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

5.04. **Orlofsjóðsframlag**

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

5.05. **Veikindi í orlofi**

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

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

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

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

5.06. **Launalaust leyfi**

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

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

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

5.07. **Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.**

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

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

6.01. **Laun í veikindum**

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

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

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01. 1. og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Að því loknu greiðist 90% af yfirvinnu út veikindatímabilið. Yfirvinnugreiðsla miðast við meðaltalsyfirvinnu síðastliðna 6 mánuði að orlofstímabili undanskyldu.

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

6.02. **Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma**

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

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

Trúnaðarlæknir RARIK skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóma sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknilærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunarinnar til RARIK.

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

6.03. **Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda**

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

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

6.04. **Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa**

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

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

Um greiðslur vegna barnsburðar og fæðingarorlofs fer skv. gildandi lögum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá RARIK er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag

Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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

6.06. **Læknisskoðun**

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

6.07. **Atvinnuslysatryggingar.**

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

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

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

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

Auk tryggingar skv. gr. 6.07. tryggir RARIK ohf. þá starfsmenn, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum vegna vinnuslysa. Akvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

6.08.

Dánarslysabætur eru:

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2014:

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

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

2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.964.614. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 741.154. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 741.154.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 741.154 til dánarbús hins látna.

6.09.

Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 16.898.301. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 168.983, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 337.966, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 675.932. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.470.329. Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

6.10. **Bætur vegna tímabundinnar örorku**

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

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

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

6.11. **Visitala og vísitölutenging bóta**

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2014 (418,7 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast meðvísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

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

6.12. **Fæðingarorlof og mæðraskoðun**

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

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

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

6.13. **Greiðsla í styrktarsjóð**

Í styrktarsjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiða RARIK 1% af heildarlaunum.

6.13. **Greiðsla í endurhæfingarsjóð**

RARIK greiðir ,013% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins
Árin 2016 og 2017 verður gjaldið 0,1%.

7. KAFLI: **IÐGJALDAGREIÐSLUR**

7.01. **Innheimta félagsgjalda**

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

7.02. **Lífeyrissjóðsiðgjald**

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfesta reglugerð lífeyrissjóðsins Birtu. Skulu iðgjöld vera 15,5 % af öllum launum. Þar af greiðir RARIK 11,5% en starfsmaður 4%. RARIK annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

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

7.03. **Eftirmenntunargjald**

RARIK greiðir 1,1% af útborguðu kaupum rafíðnaðarmanna í eftirmenntunarsóð.

7.04. **Viðbótarframlag í séreignarsjóð:**

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignasjóð skal mótframlag RARIK vera 2%

8. KAFLI: **ALMENN ÁKVÆÐI**

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

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

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

RARIK standi fyrir kynningum þar sem rafíðnaðarmönnum eru kynntar öryggisreglur og hjálp í viðlögum, auk þess sem kynntur verður nýr búnaður og tæki. Starfsmenn sem sækja kynningar og námskeið sem báðir aðilar samþykkja skulu halda daglaunum, þá mun RARIK greiða námskeiðsgjöld og sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningum og námskeiðum stendur, þurfi þeir að dvelja utan sinnar heimasveitar.

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

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

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

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

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

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

Heimilt er RARIK að merkja slíkan vinnufatnað.

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

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

RARIK leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf, þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

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

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

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

8.03. **Tilkynning forfalla**

Skylt er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara, áður en þeir mæta aftur til vinnu.

8.04. **Útborgun launa**

Útborgun mánaðarlauna skal fara fram fyrsta virka dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins. Breytileg laun og aðrar aukagreiðslur skulu greiddast sem næst tveim vikum eftir að tímabili lýkur.

Starfsmenn sem notið hafa fyrirframgreiðslu launa halda þeim rétti. Ákvæðið breytir ekki núverandi framkvæmd RARIK á fyrirkomulagi launaútborgunar.

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

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

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

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

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

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

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

Purfi starfsmaður að ósk fyrirtækisins að ferðast milli landa á ólaunuðum fridögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern fridag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

8.06. **Hreinlætisbúnaður**

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

8.07. **Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf**

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.08. **Um trúnaðarmenn**

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

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

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

8.09. **Breytingar á rekstri og vinnutilhögun**

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

8.10. **Kynning samningsákvæða**

Rafíðnaðarsamband Íslands skal kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. RARIK skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínu, svo

og öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

8.11. **Um vinnustöðvanir**

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

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

Vinnustöðvanir skulu ekki taka til eftirfarandi starfa:

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

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

8.12. **Samúðarvinnustöðvanir**

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

Samúðarvinnustöðvanir skulu eigi boðaðar, fyrr en vinnustöðvun við almennan atvinnurekstur á félagssvæði sambandsins, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst. Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvanna skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs 8.11.2. hér að framan.

8.13. **Samstarfsnemd**

Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila verður formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings og lausn ágreiningsefna. Nefndin skal koma saman ef annar hvor aðili óskar þess.

9. KAFLI: **GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI**

9.01. **Gildistími**

Síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. Nóvember 2022 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

9.02. **Samningsforsendur**

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. maí 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 segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

9.03.

Atkvæðaréttur

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

Reykjavík, 26. nóvember 2019

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Kristján Þórður Snæbjörnsson
Michael Gluszuk
Ólafur Baldursson
Árni Ingólfsson
Leifur Bjarnason
Anton Ingvarsson
Brynjar Svansson
Ragnar Bjarnason

F.h. Samtaka atvinnulífsins

vegna RARIK
með fyrirvara um samþykki
framkvæmdastjórnar

Ragnar Árnason
Þröstur Magnússon

Bókun 2

RARIK hefur verið í viðræðum við Lífeyrissjóðinn Stafí um hvort hægt sé að gera starfsmönnum auðveldara að láta af störfum og hefja töku lífeyris fyrir 70 ára aldur. Þeim viðræðum verður haldið áfram, möguleikar og leiðir kannaðar með aðkomu fulltrúa Rafiðnaðarsambandsins. Þessum viðræðum skal lokið eigi síðar en fyrir lok árs 2017.

Bókun 4

RARIK staðfestir þá afstöðu fyrirtækisins að almennar reglur skaðabótaréttar sem og reglur um húsbóndaábyrgð fyrirtækisins eigi við um starfsmenn í starfi. Á sama hátt takmarkast ábyrgð fyrirtækisins vegna þessa af sambærilegum sjónarmiðum og gilda samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttarins. Áréttað skal að framangreint gildir um alla starfsmenn fyrirtækisins, þ.m.t. meistara og þá sem fagábyrgð bera.

Bókun vegna breytinga á slysatryggingakafla samnings aðila gerðum júní 2015

Samhliða breyttum ákvæðum á slysatryggingakafla er það sameiginlegur skilningur aðila að þrátt fyrir aldurstengda lækkun slysabóta samkvæmt núverandi slysatryggingakafla verða slysabætur starfsmanna RARIK sem eru 63 ára og eldri þann 1.4.2015 aldrei lægri en þær hefðu orðið samkvæmt eldri samningi.

BÓKUN

Það er sameiginleg afstaða neðangreindra aðila, að við endurnýjun kjarasamninga rafíðnaðarmanna í þjónustu Landsvirkjunar og Rafmagnsveitan ríkisins verði stefnt að gerð eins, samræmds samnings fyrir rafíðnaðarmenn í þjónustu beggja fyrirtækja.

Reykjavík, 19. október 1989

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands:

Ólafur B. Birgisson (sign)

F.h. Rafmagnsveitna ríkisins:

Þröstur Magnússon (sign)

Jón Helgason (sign)

F.h. Landsvirkjunar:

Guðjón Tómasson (sign)

F.h. Rafíðnaðarsambands Íslands:

Magnús Geirsson (sign)

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

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

Reykjavík, 7. apríl 1995

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Guðmundur Gunnarsson (sign)

F.h. RARÍK

Þröstur Magnússon

Bókun með kjarasamningi 2019-2022

Fulltrúar rafiðnaðarmanna og RARIK munu haustið 2020 hefja viðræður um launakerfi iðnaðarmanna og verði þar horft til ákvæða almennra kjarasamninga iðnaðarmanna um nýtt launakerfi. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Flokkanir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki er:

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, 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 þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

Samhliða verða endurskoðuð ákvæði kjarasamnings sem ætlunin er að nýtt launakerfi muni ná yfir.

Markmið aðila er að viðræðum verði lokið fyrir árslok 2020 þannig að nýtt kerfi getið tekið gildi 1. janúar 2021.

Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags. 26. nóvember 2019

Röðun starfsheita rafiðnaðarmanna í vinnuflokkum RARIK 2019

Verkstjóri	171
Verkstjórnandi	163
Rafiðnaðarmaður m. sveinsbréf	160

Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags. 26. nóvember 2019

Gildir frá 1. apríl 2020

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

2.01. Dagvinna

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess, að hann gegni starfi 36 virkar dagvinnustundir á viku.

Dagvinna er unnin á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 mánudaga til föstudaga. Dagvinna skal ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveði í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema með samkomulagi.

2.02. Neysluhlé

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mín. á dag og teljast ekki til vinnutíma. Matarhlé er frá kl. 12:00 - 13:00 og telst ekki hluti vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi RARIK og starfsmanna að færa þessi hlé til eða eftir atvikum fella niður.
(Samkomulag er um framkvæmd kaffi- og matartíma hjá vinnuflokkum)

Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 02:00 - 03:00.

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

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

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

Sé unnið fram að matar- og kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma. Undanskilinn er kaffitíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn kl. 19:00 - 20:00 mánudaga til föstudaga.

Launaflokkur	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár
145	343.233	348.382	353.607	358.911	364.295
146	347.552	352.765	358.057	363.427	368.879
147	351.930	357.209	362.567	368.006	373.526
148	356.382	361.728	367.154	372.661	378.251
149	360.894	366.307	371.802	377.379	383.040
150	365.475	370.957	376.521	382.169	387.902
151	370.122	375.674	381.309	387.029	392.834
152	374.844	380.466	386.173	391.966	397.846
153	379.632	385.326	391.106	396.973	402.928
154	384.497	390.264	396.118	402.060	408.091
155	389.431	395.273	401.202	407.220	413.328
156	394.440	400.357	406.362	412.458	418.645
157	399.527	405.520	411.603	417.777	424.043
158	404.686	410.757	416.918	423.172	429.519
159	409.926	416.074	422.316	428.650	435.080
160	415.241	421.470	427.792	434.209	440.722
161	420.638	426.948	433.352	439.852	446.450
162	426.114	432.506	438.993	445.578	452.262
163	431.672	438.148	444.720	451.391	458.161
164	437.316	443.875	450.534	457.292	464.151
165	443.044	449.689	456.435	463.281	470.231
166	448.858	455.591	462.425	469.361	476.402
167	454.757	461.579	468.502	475.530	482.663
168	460.746	467.657	474.672	481.792	489.019
169	466.826	473.828	480.936	488.150	495.472
170	472.997	480.092	487.293	494.602	502.021
171	479.258	486.447	493.744	501.150	508.667
172	485.616	492.900	500.294	507.798	515.415
173	492.068	499.449	506.941	514.545	522.263
174	498.618	506.098	513.689	521.395	529.215
175	505.263	512.842	520.535	528.343	536.268
176	512.012	519.692	527.487	535.399	543.430
177	518.855	526.638	534.538	542.556	550.694
178	525.794	533.681	541.686	549.811	558.059
179	532.828	540.821	548.933	557.167	565.525
180	539.960	548.060	556.280	564.625	573.094
181	547.190	555.398	563.729	572.185	580.768
182	554.521	562.839	571.281	579.850	588.548
183	561.952	570.382	578.937	587.621	596.436
184	569.487	578.029	586.699	595.500	604.432
185	577.125	585.782	594.569	603.487	612.540
186	584.869	593.642	602.547	611.585	620.759
187	592.721	601.611	610.636	619.795	629.092
188	600.680	609.691	618.836	628.118	637.540
189	608.750	617.881	627.150	636.557	646.105

190	616.932	626.185	635.578	645.112	654.789
-----	---------	---------	---------	---------	---------

Launatafla RSÍ og RARIK 1.4.2020

Launaflokkur	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár
145	367.233	372.742	378.333	384.008	389.768
146	371.552	377.125	382.782	388.524	394.352
147	375.930	381.569	387.293	393.102	398.999
148	380.382	386.088	391.879	397.758	403.724
149	384.894	390.667	396.527	402.475	408.512
150	389.475	395.317	401.247	407.265	413.374
151	394.122	400.034	406.035	412.125	418.307
152	398.844	404.826	410.899	417.062	423.318
153	403.632	409.686	415.832	422.069	428.400
154	408.497	414.624	420.843	427.156	433.563
155	413.431	419.633	425.927	432.316	438.801
156	418.440	424.717	431.088	437.554	444.117
157	423.527	429.880	436.328	442.873	449.516
158	428.686	435.117	441.643	448.268	454.992
159	433.926	440.434	447.041	453.747	460.553
160	439.241	445.830	452.517	459.305	466.195
161	444.638	451.308	458.078	464.949	471.923
162	450.114	456.866	463.719	470.675	477.735
163	455.672	462.508	469.445	476.487	483.634
164	461.316	468.235	475.259	482.388	489.624
165	467.044	474.049	481.160	488.378	495.703
166	472.858	479.951	487.150	494.457	501.874
167	478.757	485.939	493.228	500.626	508.135
168	484.746	492.017	499.397	506.888	514.492
169	490.826	498.188	505.661	513.246	520.945
170	496.997	504.452	512.018	519.699	527.494
171	503.258	510.807	518.469	526.246	534.140
172	509.616	517.260	525.019	532.894	540.888
173	516.068	523.809	531.666	539.641	547.736
174	522.618	530.458	538.415	546.491	554.688
175	529.263	537.202	545.260	553.439	561.741
176	536.012	544.052	552.213	560.496	568.903
177	542.855	550.998	559.263	567.652	576.167
178	549.794	558.041	566.412	574.908	583.531
179	556.828	565.181	573.659	582.263	590.997
180	563.960	572.420	581.006	589.721	598.567
181	571.190	579.758	588.455	597.281	606.241
182	578.521	587.199	596.007	604.947	614.021
183	585.952	594.742	603.663	612.718	621.908
184	593.487	602.389	611.425	620.596	629.905
185	601.125	610.142	619.294	628.584	638.012

186	608.869	618.002	627.272	636.682	646.232
187	616.721	625.971	635.361	644.891	654.565
188	624.680	634.051	643.561	653.215	663.013
189	632.750	642.241	651.875	661.653	671.578
190	640.932	650.545	660.304	670.208	680.261

Launatafla RSÍ og RARIK 1.1.2021

Launaflokkur	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár
145	391.233	397.102	403.058	409.104	415.240
146	395.552	401.485	407.507	413.620	419.824
147	399.930	405.929	412.018	418.198	424.471
148	404.382	410.448	416.605	422.854	429.197
149	408.894	415.027	421.253	427.572	433.985
150	413.475	419.677	425.972	432.362	438.847
151	418.122	424.394	430.760	437.221	443.780
152	422.844	429.186	435.624	442.159	448.791
153	427.632	434.046	440.557	447.165	453.873
154	432.497	438.984	445.569	452.252	459.036
155	437.431	443.993	450.653	457.413	464.274
156	442.440	449.077	455.813	462.650	469.590
157	447.527	454.240	461.053	467.969	474.989
158	452.686	459.477	466.369	473.364	480.465
159	457.926	464.794	471.766	478.843	486.025
160	463.241	470.190	477.243	484.401	491.667
161	468.638	475.668	482.803	490.045	497.396
162	474.114	481.226	488.444	495.771	503.207
163	479.672	486.868	494.171	501.583	509.107
164	485.316	492.595	499.984	507.484	515.096
165	491.044	498.409	505.886	513.474	521.176
166	496.858	504.311	511.876	519.554	527.347
167	502.757	510.299	517.953	525.722	533.608
168	508.746	516.377	524.123	531.985	539.964
169	514.826	522.548	530.386	538.342	546.417
170	520.997	528.812	536.744	544.795	552.967
171	527.258	535.167	543.195	551.343	559.613
172	533.616	541.620	549.744	557.991	566.360
173	540.068	548.169	556.392	564.738	573.209
174	546.618	554.818	563.140	571.587	580.161
175	553.263	561.562	569.986	578.536	587.214
176	560.012	568.412	576.938	585.592	594.376
177	566.855	575.358	583.989	592.748	601.640
178	573.794	582.401	591.137	600.004	609.004
179	580.828	589.541	598.384	607.360	616.470
180	587.960	596.780	605.731	614.817	624.039
181	595.190	604.118	613.180	622.378	631.713

182	602.521	611.559	620.732	630.043	639.494
183	609.952	619.102	628.388	637.814	647.381
184	617.487	626.749	636.150	645.692	655.378
185	625.125	634.502	644.020	653.680	663.485
186	632.869	642.362	651.998	661.778	671.704
187	640.721	650.331	660.086	669.988	680.037
188	648.680	658.411	668.287	678.311	688.486
189	656.750	666.601	676.600	686.749	697.051
190	664.932	674.905	685.029	695.305	705.734

Launatafla RSÍ og RARIK 1.1.2022

Launaflokkur	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár
145	416.233	422.477	428.814	435.246	441.775
146	420.552	426.860	433.263	439.762	446.358
147	424.930	431.304	437.774	444.340	451.005
148	429.382	435.823	442.360	448.996	455.731
149	433.894	440.402	447.008	453.714	460.519
150	438.475	445.052	451.728	458.504	465.381
151	443.122	449.769	456.516	463.363	470.314
152	447.844	454.561	461.380	468.301	475.325
153	452.632	459.421	466.313	473.307	480.407
154	457.497	464.359	471.324	478.394	485.570
155	462.431	469.368	476.408	483.555	490.808
156	467.440	474.452	481.569	488.792	496.124
157	472.527	479.615	486.809	494.111	501.523
158	477.686	484.852	492.124	499.506	506.999
159	482.926	490.169	497.522	504.985	512.560
160	488.241	495.565	502.998	510.543	518.202
161	493.638	501.043	508.559	516.187	523.930
162	499.114	506.601	514.200	521.913	529.742
163	504.672	512.243	519.926	527.725	535.641
164	510.316	517.970	525.740	533.626	541.630
165	516.044	523.784	531.641	539.616	547.710
166	521.858	529.686	537.631	545.696	553.881
167	527.757	535.674	543.709	551.864	560.142
168	533.746	541.752	549.878	558.127	566.499
169	539.826	547.923	556.142	564.484	572.951
170	545.997	554.187	562.499	570.937	579.501
171	552.258	560.542	568.950	577.485	586.147
172	558.616	566.995	575.500	584.133	592.895
173	565.068	573.544	582.147	590.879	599.743
174	571.618	580.193	588.896	597.729	606.695
175	578.263	586.937	595.741	604.678	613.748
176	585.012	593.787	602.694	611.734	620.910
177	591.855	600.733	609.744	618.890	628.174

178	598.794	607.776	616.893	626.146	635.538
179	605.828	614.916	624.140	633.502	643.004
180	612.960	622.155	631.487	640.959	650.574
181	620.190	629.493	638.936	648.520	658.248
182	627.521	636.934	646.488	656.185	666.028
183	634.952	644.477	654.144	663.956	673.915
184	642.487	652.124	661.906	671.834	681.912
185	650.125	659.877	669.775	679.822	690.019
186	657.869	667.737	677.753	687.920	698.239
187	665.721	675.706	685.842	696.130	706.572
188	673.680	683.786	694.042	704.453	715.020
189	681.750	691.976	702.356	712.891	723.585
190	689.932	700.280	710.785	721.446	732.268