

# SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins og  
Samtaka rafverktaka  
annars vegar

og

Rafiðnaðarsambands Íslands vegna  
aðildarfélaga  
hins vegar

Gildir frá 1. apríl 2019 til  
1. nóvember 2022



|   |           |
|---|-----------|
| <b>Gildissvið.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1. KAFLI Um kaup og kostnaðarliði .....</b>                          | <b>8</b>  |
| 1.1. Laun .....   | 8         |
| 1.2. Launabreytingar .....  | 10        |
| 1.3. Kostnaðarliðir .....   | 12        |
| 1.4. Iðnnemar .....   | 12        |
| 1.5. Desember- og orlofsuppbót .....                                    | 12        |
| 1.6. Kaupgreiðslur .....  | 14        |
| 1.7. Reiknitala ákvæðisvinnu rafvirkja .....                            | 14        |
| 1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf .....                            | 14        |
| 1.9. Samkeppnisákvæði .....   | 16        |
| 1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli .....                                  | 16        |
| <b>2. KAFLI Um vinnutíma .....</b>                                      | <b>18</b> |
| 2.1. Dagvinnutími.....  | 18        |
| 2.2. Yfirvinna.....   | 18        |
| 2.3. Útkall .....   | 20        |
| 2.4. Bakvaktir .....  | 20        |
| 2.5. Ónæði vegna síma .....   | 21        |
| 2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum .....      | 21        |
| 2.7. Vaktavinna.....  | 22        |
| 2.8. Lágmarkshvöld*.....  | 22        |
| 2.9. Helgidagar .....   | 24        |
| 2.10. Vinnulistar.....  | 25        |
| 2.11. Fjarvistir.....   | 25        |
| 2.12. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst .....                          | 25        |
| 2.13. Frí í stað vinnu .....  | 25        |
| <b>3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað.....</b> | <b>27</b> |
| 3.1. Matar- og kaffihlé .....   | 27        |
| 3.2. Vinna innan svæðis .....   | 28        |
| 3.3. Vinna utan svæðis.....   | 29        |
| 3.4. Biðtími .....  | 29        |
| 3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis.....                                   | 29        |
| <b>4. KAFLI Um orlof .....</b>  | <b>32</b> |
| 4.1. Orlof .....  | 32        |
| 4.2. Orlofstími .....   | 32        |
| 4.3. Veikindi og slys í orlofi .....                                    | 33        |
| <b>5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga .....</b>                    | <b>34</b> |
| 5.1. Skilgreining .....   | 34        |
| 5.2. Markmið .....  | 34        |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 5.3.   | Viðræðuheimild .....  | 34        |
| 5.4.   | Ráðgjafar .....   | 35        |
| 5.5.   | Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum .....                  | 35        |
| 5.6.   | Upplýsingamiðlun .....  | 35        |
| 5.7.   | Heimil frávik .....   | 36        |
| 5.8.   | Endurgjald starfsmanna .....                                      | 37        |
| 5.9.   | Gildistaka, gildissvið og gildistími .....                        | 37        |
| 5.10.  | Áhrif fyrirtækjasamnings ráðningarkjör .....                      | 38        |
| 5.11.  | Stytting vinnutíma .....  | 38        |
| 5.12.  | Meðferð ágreinings .....  | 41        |
| 5.13.  | Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur (gildir frá 1.1.2022) ..... | 41        |
| <b>6. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu .....</b>  |   | <b>43</b> |
| 6.1.   | Forgangsréttur .....  | 43        |
| 6.2.   | Nemataka .....  | 43        |
| 6.3.   | Félagaskipti .....  | 43        |
| 6.4.   | Tilboðsgerð .....   | 43        |
| <b>7. KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti .....</b>  |   | <b>44</b> |
| 7.1.   | Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað .....        | 44        |
| 7.2.   | Aðbúnaður á verkstæðum .....                                      | 44        |
| 7.3.   | Augn- og sjónvernd .....  | 45        |
| 7.4.   | Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar .....                | 45        |
| <b>8. KAFLI Um vinnuslys, atvinnuslysatryggingu og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum .....</b> |   | <b>46</b> |
| 8.1.   | Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum .....                          | 46        |
| 8.2.   | Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....           | 48        |
| 8.3.   | Dagpeningagreiðslur .....   | 48        |
| 8.4.   | Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss .....                            | 48        |
| 8.5.   | Dánar-, slysa- og örorkutryggingar .....                          | 49        |
| <b>9. KAFLI Um verkfæri og vinnuföt .....</b>  |   | <b>52</b> |
| 9.1.   | Verkfæri rafvirkja .....  | 52        |
| 9.2.   | Verkfæri rafeindavirkja á verkstæðum .....                        | 53        |
| 9.3.   | Verkfæri rafeindavirkja í skipum .....                            | 53        |
| 9.4.   | Verkfæri vinnuveitanda .....                                      | 54        |
| 9.5.   | Brunatrygging .....   | 54        |
| 9.6.   | Tjón á nauðsynlegum munum .....                                   | 54        |
| <b>10. KAFLI Um styrktar- og orlofssjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð .....</b>        |   | <b>55</b> |
| 10.1.  | Styrktarsjóður RSÍ .....  | 55        |
| 10.2.  | Orlofssjóðir RSÍ og SART .....                                    | 55        |
| 10.3.  | Lífeyrissjóður .....  | 55        |
| 10.4.  | Starfsendurhæfingarsjóður .....                                   | 55        |
| <b>11. KAFLI Um félagsgjöld .....</b>  |   | <b>56</b> |

|                                   |  |           |
|-----------------------------------|--|-----------|
| 11.1.                             | Innheimta félagsgjalda .....                                 | 56        |
| <b>12. KAFLI</b>                  | <b>Eftirmenntunargjald .....</b>                             | <b>57</b> |
| 12.1.                             | Eftirmenntunargjald.....                                     | 57        |
| 12.2.                             | Eftirmenntunamámskeið .....                                  | 57        |
| <b>13. KAFLI</b>                  | <b>Uppsögn frá störfum .....</b>                             | <b>59</b> |
| 13.1.                             | Fjarvistir.....  | 59        |
| 13.2.                             | Uppsagnarfrestur .....                                       | 59        |
| 13.3.                             | Uppsagnarfrestur skv. l. nr. 19/1979 .....                   | 59        |
| 13.4.                             | Framkvæmd uppsagna.....                                      | 60        |
| 13.5.                             | Áunnin réttindi .....  | 61        |
| 13.6.                             | Starfslok .....  | 62        |
| 13.7.                             | Hópuppsagnir.....  | 62        |
| 13.8.                             | Fæðingarorlof og mæðraskoðun .....                           | 63        |
| 13.9.                             | Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi .....                | 64        |
| <b>14. KAFLI</b>                  | <b>Trúnaðarmenn .....</b>                                    | <b>65</b> |
| 14.1.                             | Kosning trúnaðarmanna .....                                  | 65        |
| 14.2.                             | Trúnaðarmannanámskeið .....                                  | 65        |
| 14.3.                             | Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að.....                    | 65        |
| 14.4.                             | Aðstaða trúnaðarmanna .....                                  | 65        |
| 14.5.                             | Fundir á vinnustað.....                                      | 66        |
| 14.6.                             | Kvartanir trúnaðarmanna .....                                | 66        |
| 14.7.                             | Réttur verkalýðsfélaga.....                                  | 66        |
| 14.8.                             | Verkstjórar .....  | 66        |
| <b>15. KAFLI</b>                  | <b>Um ákvæðis- og bónusvinnu .....</b>                       | <b>68</b> |
| 15.1.                             | Um ákvæðisvinnu.....   | 68        |
| <b>16. KAFLI</b>                  | <b>Bílataxti .....</b>                                       | <b>70</b> |
| 16.1.                             | Bílataxti.....   | 70        |
| <b>17. KAFLI</b>                  | <b>Megininntak kjarasamnings - samningsforsendur .....</b>   | <b>71</b> |
| 17.1                              | Inngangur - megininntak .....                                | 71        |
| 17.2.                             | Launa- og forsendunefnd.....                                 | 71        |
| 17.3.                             | Samningsforsendur .....                                      | 72        |
| <b>18. KAFLI</b>                  | <b>Gildistími .....</b>                                      | <b>74</b> |
| 18.1.                             | Gildistími.....  | 74        |
| <b>Fylgiskjöl og bókanir.....</b> | <b>75</b>  |           |
|                                   | Bókun um launakerfi.....                                     | 75        |
|                                   | Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020.....       | 77        |
|                                   | Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning..... | 77        |
|                                   | Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings .....  | 78        |
|                                   | Bókun um endurskoðun kafa um aðbúnað.....                    | 78        |
|                                   | Bókun um endurmenntun og raunfærniamat.....                  | 78        |

|   |     |
|---|-----|
| Yfirlýsing ASÍ og SA vegna sjálfboðaliða .....  | 79  |
| Bókun um sveigjanleg starfslok .....  | 80  |
| Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma .....   | 80  |
| Bókun um mat á námi til launa .....   | 81  |
| Bókun um eflingu iðngreina .....  | 81  |
| Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa .....                          | 82  |
| Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits .....  | 82  |
| Bókun um átak til að auka framleiðni .....  | 82  |
| Bókun um bakvaktir .....  | 83  |
| Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi .....  | 83  |
| Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys .....  | 83  |
| Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna .....  | 83  |
| Bókun um endurskoðun orlofslaga .....   | 84  |
| Yfirlýsing um lífeyrismál .....   | 84  |
| Starfsmenntamál .....   | 84  |
| Skrifleg staðfesting ráðningar .....  | 84  |
| Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál .....  | 85  |
| Bókun 2011 um almenna launahækkun .....   | 85  |
| Bókun 2011 um skilgreiningu vakta .....   | 85  |
| Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál .....  | 86  |
| Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna .....  | 86  |
| Bókun 2011 um jafnréttisáherslur .....  | 86  |
| Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga .....                                  | 87  |
| Bókun 2011 um upplýsingar og samráð .....   | 87  |
| Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda .....  | 87  |
| Bókun 2011 um starfsmannaleigur .....   | 88  |
| Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála .....                                     | 88  |
| Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum .....                      | 89  |
| Bókun 2008 um upplýsingar og samráð .....   | 91  |
| Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð .....  | 91  |
| Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði .....                                    | 91  |
| Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga .....                          | 91  |
| Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma .....   | 92  |
| Bókun 2008 um læknisvottorð .....   | 92  |
| Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar ..... | 92  |
| Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform .....             | 94  |
| Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði .....                                     | 95  |
| Bókun um fjölskyldustefnu .....   | 98  |
| Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989] .....  | 98  |
| Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977 .....                               | 98  |
| Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975 .....                                | 98  |
| Sérkjarasamningur RSÍ/FTR og SA fyrir tæknifólk í rafíðnaði .....                           | 100 |
| Kafi um kaup og kjör iðnnema í kjarasamningi milli RSÍ, SA og SART .....                    | 103 |
| Fylgiskjal Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ .....    | 107 |
| Dæmi um útfærslu fritökuréttar skv. gr. 2.7. ....   | 112 |
| Atriðisorðaskrá .....   | 113 |

# Gildissvið

Samningur þessi gildir um öll störf í rafiðnaði sem og tæknistörf í miðlun, skapandi greinum og upplýsingatækni. Um er að ræða störf sem krefjast iðnmenntunar sem og störf sem krefjast annarrar sérhæfðar menntunar og/eða reynslu á sviði tæknistarfa.

# 1. KAFLI

## Um kaup og kostnaðarliði

---

### 1.1. Laun

---

#### 1.1.1. Launakerfi rafiðnaðarmanna

Lágmarkskauptaxtar verða á samningstímabilinu sem hér segir:

#### **Rafiðnaðarmaður með sveinspróf**

|            | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Grunnlaun  | 388.165         | 418.496         | 454.756         | 479.756         |
| Eftir 1 ár | 394.496         | 430.756         |                 |                 |
| Eftir 3 ár | 406.756         |                 |                 |                 |

#### **Rafiðnaðarmaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistaráréttindi:**

|           | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Grunnlaun | 423.048         | 451.000         | 475.000         | 500.000         |

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

|            | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Grunnlaun  | 347.351         | 378.357         | 402.357         | 427.357         |
| Eftir 1 ár | 354.357         |                 |                 |                 |

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

#### **Rafiðnaðarmaður að loknu tveggja ára fagnámi og getur unnið sjálfstætt:**

|      | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Laun | 327.303         | 351.303         | 375.303         | 400.303         |



## Rafiðnfræðingur

|            | 1.4.2019 | 1.4.2020 | 1.1.2021 | 1.1.2022 |
|------------|----------|----------|----------|----------|
| Grunnlaun  | 425.282  | 456.246  | 493.732  | 518.732  |
| Eftir 1 ár | 432.246  | 469.732  |          |          |
| Eftir 3 ár | 445.732  |          |          |          |

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

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

### 1.1.2.

#### Deilitölur

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun.

Víkukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 40.

#### **Gildir frá 1. apríl 2020:**

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

Víkukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup með 37.

#### Skýring:

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

Sjá einnig [bókun á bls. 77 um upptöku virks vinnutíma](#).

### 1.1.3.

#### Starfsmannaviðtö

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggja niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

### 1.1.4.

#### Fagleg ábyrgð

Ef rafeinda-, rafvéla- eða rafvirki með meistara réttindi er skráður ábyrgur gagnvart Löggingindarstofu eða Póst- og

fjarskiptastofnun skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi meistara og vinnuveitanda.

- 1.1.5. Ef krafist er menntunar rafiðnfræðings skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi rafiðnfræðings og vinnuveitanda.
- 1.1.6. Rafiðnaðarmenn sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn, en ganga jafnframt til almennra starfa, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu. Launaákvæði þetta er einstaklingsbundið og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

---

## 1.2. Launabreytingar

---

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

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf:

|                 |            |
|-----------------|------------|
| 1. apríl 2019:  | kr. 17.000 |
| 1. apríl 2020:  | kr. 18.000 |
| 1. janúar 2021: | kr. 15.750 |
| 1. janúar 2022: | kr. 17.250 |

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

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. gr. 1.1.1.

- 1.2.2. Eingreiðsla í maí 2019

Í maí 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla.

- 1.2.3. Hagvaxtarauki

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

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

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

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

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

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

#### 1.2.4. Kauptrygging vegna launabróunar

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

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

#### 1.2.5. Launakerfi

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

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störf in er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að

samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

---

## 1.3. Kostnaðarliðir

---

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

1.3.2. Verkfæraperingar

Um verkfæri og verkfæraperinga fer skv. 9. kafla samnings þessa.

1.3.3. Hlífðar- og öryggisfatnaður

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

---

## 1.4. Iðnnemar

---

1.4.1. Um réttarstöðu iðnnema að öðru leyti fer eftir samningi um kaup og kjör iðnnema (bls. 103-106).

---

## 1.5. Desember- og orlofsuppbót

---

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 92.000 árið 2019,

kr. 94.000 árið 2020,

kr. 96.000 árið 2021,

kr. 98.000 árið 2022.

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

uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjaldþaga uppbótarinnar.

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

#### 1.5.2. Orlofsuppbót

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

kr. 50.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019,

kr. 51.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020,

kr. 52.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021,

kr. 53.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

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

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

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

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

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

---

## 1.6. Kaupgreiðslur

---

- 1.6.1. Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.
- 1.6.2. Heimilt er að greiða laun út með öðrum hætti, náist um það samkomulag við starfsmenn.

---

## 1.7. Reiknitala ákvæðisvinnu rafvirkja

---

Samsetning reiknitölu ákvæðisvinnu rafvirkja er sem hér segir (m.v. 1.4.2019).

|      |                                      |        |
|------|--------------------------------------|--------|
| 1.0. | Kaupliður                            | 564,48 |
| 2.0. | Verkfæraperingar 5,7%                | 32,17  |
|      | Alls liður 1 og 2                    | 596,65 |
| 3.0. | Aukahelgidagar 4,0% af lið 1         | 22,58  |
| 4.0. | Mætingarskylda 2,67% af lið 1        | 15,07  |
| 5.0. | Fatagjald 0,90% af lið 1             | 5,08   |
| 6.0. | Aukinn veikindaréttur, 1,5% af lið 1 | 8,47   |

Reiknitala ákvæðisvinnu verður á samningstímabilinu sem hér segir:

|                    |            |
|--------------------|------------|
| Frá 1. apríl 2019  | kr. 647,85 |
| Frá 1. apríl 2020  | kr. 665,34 |
| Frá 1. janúar 2021 | kr. 683,30 |
| Frá 1. janúar 2022 | kr. 701,75 |

---

## 1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

---

- 1.8.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.
- 1.8.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.8.3. Ákvæði gr. 1.8.1. og 1.8.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

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

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

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

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

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

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

1.8.6. Tímabundnar ráðningar

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

### 1.8.7.

#### Réttur til skaðabóta

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

---

## 1.9. Samkeppnisákvæði

---

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

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

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

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

---

## 1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli

---

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

# 2. KAFLI

## Um vinnutíma

---

### 2.1. Dagvinnutími

---

#### **Gildir til og með 31. mars 2020**

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

#### **Gildir frá og með 1. apríl 2020**

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

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

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

Sjá einnig [bókun á bls. 77 um upptöku virks vinnutíma](#).

---

### 2.2. Yfirvinna

---

#### 2.2.1. Yfirvinnuálag

#### **Gildir til og með 31. mars 2020**

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

#### **Gildir frá 1. apríl 2020 / 1. janúar 2021:**

Yfirvinnuálag verður tvískipt

#### **Frá 1. apríl 2020:**

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

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

### **Frá 1. janúar 2021:**

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

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

## 2.2.2.

### Yfirvinnutímátímabil

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

### **Gildir frá og með 1. apríl 2020**

#### **Yfirvinna 1**

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

#### **Yfirvinna 2**

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

#### **Skýring:**

a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.

b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.

c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.

d) Óunnin yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum

neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

#### 2.2.3. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

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

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

---

## 2.3. Útkall

---

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

Fyrir útkall á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00 og frá kl. 17:00 á laugardegi til kl. 06:00 á mánudagsmorgni greiðist ekki minna en 4 klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

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

---

## 2.4. Bakvaktir

---

2.4.1. Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.

2.4.2. Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

2.4.3. Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

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

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

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

- 2.4.4. Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktagreiðslur og yfirvinnugreiðslur.
- 2.4.5. Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.
- 2.4.6. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

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

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

---

## 2.5. Ónæði vegna síma

---

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

---

## 2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

---

- 2.6.1. Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu með fjarlausnum eða símhringingum í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.
- 2.6.2. Með fjarlausnum er átt við vinnu sem starfsmaður getur unnið utan vinnustaðar með tölvubúnaði.
- 2.6.3. Við mat á þóknun skal meðal annars litið til þess:
  - a. Hversu líklegt er að starfsmaður verði fyrir röskun vegna þjónustunnar.

- b. Hversu mikið vinnuframlag er farið fram á að hálfu starfsmanns vegna þjónustunnar þegar hennar er krafist.
- c. Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.
- d. Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

---

## 2.7. Vaktavinna

---

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

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

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

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

55% álag á laugar- og sunnudögum,

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

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

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku (37 klst. virkar frá 1. apríl 2020) skal greiða yfirvinnukaup.

---

## 2.8. Lágmarkshvöld<sup>1\*</sup>

---

### 2.8.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

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

---

*\* Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls. 112.*

## 2.8.2.

### Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

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

### *Útköll*

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

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

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

### 2.8.3. Hvíld undir 8 klst

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

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.8.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

### 2.8.4. 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.

### 2.8.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað 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 sérstöðum 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 vaktálags.

### 2.8.6. Hlé

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

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

---

## 2.9. Helgidagar

---

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



Á aðfangadag jóla og gamlársgdag skal dagvinnu lokið kl. 12:00 á hádegi.

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

Stórhátíðavinna telst þó vinna á nýársdag, páskadag, hvíta-sunnudag, jóladag, föstudaginn langa, 17. júní og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársgdag.

---

## 2.10. Vinnulistar

---

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

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

---

## 2.11. Fjarvistir

---

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

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

---

## 2.12. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

---

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

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

---

## 2.13. Frí í stað vinnu

---

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

*Dæmi:*

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

*Dæmi:*

100 kr/klst í dagvinnu

180 kr/klst í yfirvinnu.

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

# 3. KAFLI

## Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

---

### 3.1. Matar- og kaffihlé

---

#### 3.1.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

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

**Gildir til og með 31. mars 2020:**

Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 9:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00.

**Gildir frá og með 1. apríl 2020:**

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi **og teljast ekki til vinnutíma.**

Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður.

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

#### 3.1.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Matarhlé í yfirvinnu er kl. 19:00 – 20:00. (**Gildir frá og með 1. apríl 2020:** Þar sem neyslúhlé hafa verið styttað eða aflögð og viðverutími á vinnustað styttað af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu.)

Matartími að nóttu skal vera kl. 03:00 til 04:00.

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

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

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

---

## 3.2. Vinna innan svæðis

---

### 3.2.1. Höfuðborgarsvæðið

Á höfuðborgarsvæðinu skal starfsmaður ferðast í eigin tíma og á eigin kostnað til og frá vinnustöðum við upphaf og lok vinnudags. Vinnuveitandi kostar aðrar ferðir milli vinnustaðar og verkstæðis. Höfuðborgarsvæðið afmarkast af sveitarfélögum Reykjavíkur (að Kjalarnesi undanskildu), Mosfellsbæ, Kópavogi, Seltjarnarnesi, Garðabæ, Hafnarfirði og Sveitarfélagið Álftanes. Komi til sameiningar við önnur sveitarfélög hefur það ekki áhrif til stækkunar starfssvæðisins. Sé vinnustaður fjær en einn kílómetri frá ytri mörkum samfelldrar byggðar telst hann utan svæðis samkvæmt grein 3.3.

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

Ef vinnuveitandi skipuleggur vinnu þannig að starfsmaður þarf að mæta í eigin tíma og á eigin kostnað á mismunandi vinnustöðum innan sama mánaðar, þremur eða fleiri, skal koma til móts við aukinn kostnað starfsmanns eða bjóða upp á flutning frá verkstæði/starfsstöð í eigin tíma starfsmanns. Það teljast mismunandi vinnustaðir ef meira en 2 km eru á milli vinnustaða. Endurgreiðsla kostnaðar miðast við 11,11 km akstur á dag þann mánuðinn m.v. akstursgjald Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### 3.2.2. Utan höfuðborgarsvæðis

Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km rás frá miðkjarna hvers þéttbýliskjarna. Þó á starfsmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan byggðamarka viðkomandi þéttbýliskjarna eða akstursleið lengri en 12 km frá miðkjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna. Ákvæðið gildir óháð sveitarfélagamörkum skv. gr. 3.5.1.

### 3.2.3. Ferðatími í ákvæðisvinnu

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

---

## 3.3. Vinna utan svæðis

---

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

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

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

### 3.3.2. Ferðir og fæði; greiðslur

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

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

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

---

## 3.4. Biðtími

---

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

---

## 3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis

---

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

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal greitt kaup samkvæmt gr. 1.1. og gr. 1.3. frá því

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

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

Sé vinnustaður meira en 250 km frá lögskráðri vinnustöð, gilda ákvæði í fyrri málsgrein að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til lögskráðrar vinnustöðvar nema aðra hverja helgi. Ákvæði þessarar greinar um ókeypis flutning milli vinnustaðar og lögskráðrar vinnustöðvar og kaupgreiðslur meðan ferðin stendur yfir gilda því aðeins, að starfsmaður ferðist í samráði við vinnuveitendur. Vinnuveitendur hafa heimild til að skipta heimferðum þannig á milli starfsmanna að sem minnst röskun verði á framgangi vinnunnar.

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

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

### 3.5.2. Ferðatrygging

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

### 3.5.3. Fæði og húsnæði

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

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

Að jafnaði skal vista starfsmenn í eins manns herbergjum.

#### 3.5.4. Fjarvistarálag

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

#### 3.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

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

# 4. KAFLI

## Um orlof

---

### 4.1. Orlof

---

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

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

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

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

Gildir frá 1. maí 2021:

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%. Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2021 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til tóku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

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

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

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

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

---

### 4.2. Orlofstími

---

Veita ber a.m.k. 20 virka daga á tímabilinu 2. maí til 15. september.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir taka orlof utan



framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

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

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

---

### 4.3. Veikindi og slys í orlofi

---

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

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

# 5. KAFLI

## Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

---

### 5.1. Skilgreining

---

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

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

---

### 5.2. Markmið

---

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

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

---

### 5.3. Viðræðuheimild

---

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

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

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

---

## 5.4. Ráðgjafar

---

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

---

## 5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

---

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd ef óskað er. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

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

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

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

---

## 5.6. Upplýsingamiðlun

---

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

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir

skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

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

---

## 5.7. Heimil frávik

---

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

- a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum viku-  
legum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum  
þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- b) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst  
mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn  
mánuð í senn.
- c) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta  
yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna  
saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn  
margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma  
fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og  
greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) Neysluhlé: Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag  
neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr  
starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma  
fyrirtækis.
- g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkasta-  
hvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem  
það þykir henta að mati beggja aðila. Þetta gildir ekki um  
byggingamenn eða rafiðnaðarmenn.
- h) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á  
vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags  
og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á  
fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag  
eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Er  
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 frídögunum er greitt yfir-

vinnukaup 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.

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

---

## 5.8. Endurgjald starfsmanna

---

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

---

## 5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

---

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

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynglu í allt að sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reyngslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna

í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjabætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

---

## 5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

---

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

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

---

## 5.11. Stytting vinnutíma

---

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði samhliða niðurfellingu kaffitíma skv. gr. 3.1.2 í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

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

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

### **Viðbótarstytting virks vinnutíma:**

Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna (deilitala dagvinnutímakaups 156 í stað 160 með 2,56% hækkun dagvinnutímakaups. Yfirvinnutímakaup breytist ekki).

Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri
2. Hádegishlé lengt
3. Hver vinnudagur stytur, umsaminn fjöldi vinnudaga stytur eða einn dagur vikunnar stytur
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið

Þar sem virkur vinnutími er stytur í 36 klst. á viku og deilitala til útreiknings tímakaups verður 156 greiðist yfirvinna 2 fyrir vinnu umfram 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv. þessari grein.

Um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags fer eftir grein 5.9.

## Dæmi um úttærslu innan fyrirtækis





---

## 5.12. Meðferð ágreinings

---

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 5.11. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

---

## 5.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur (gildir frá 1.1.2022)

---

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

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

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

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

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

Staðlaður fyrirtækjapáttur tekur gildi í upphafi þarnaestu mánaðamóta eftir samþykkt hans hafi tillaga um upptöku

hans verið samþykkt í leynilegri atkvæðagreiðslu skv. 5. kafla kjarasamnings sem trúnaðarmaður starfsmanna stendur fyrir.

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

# 6. KAFLI

## Um forgangsrétt til vinnu

---

### 6.1. Forgangsréttur

---

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

### 6.2. Nemataka

---

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

### 6.3. Félagaskipti

---

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

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

### 6.4. Tilboðsgerð

---

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

# 7. KAFLI

## Um aðbúnað og hollustuhætti

---

### 7.1. Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað

---

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

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

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

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

---

### 7.2. Aðbúnaður á verkstæðum

---

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

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

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

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

---

### 7.3. Augn- og sjónvernd

---

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

---

### 7.4. Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar

---

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

# 8. KAFLI

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

---

### 8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum

---

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

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

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

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

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

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

Skýring:

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

8.1.3. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

Skýring:

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

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

8.1.4. Launahugtök

*Föst laun*

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

*Dagvinnulaun*

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

8.1.5. Veikindaréttur starfsmanna í ákvæðisvinnu

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

8.1.6. Flutningur áunninna réttinda

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

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

8.1.7. Læknisvottorð

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

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

---

## 8.2. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

---

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

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

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. 8.2.1.

---

## 8.3. Dagpeningagreiðslur

---

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

---

## 8.4. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

---

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

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



---

## 8.5. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

---

### 8.5.1. Gildissvið

Skyllt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. 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, sviðflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsgigi, froskkðfum og fallhlífarstökki.

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

### 8.5.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

### 8.5.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2019 (462,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

Bótarfjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdagi til uppgjörsdags.

#### 8.5.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. apríl 2019:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 8.190.021.

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. 3.276.008. 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. 819.002. 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. 819.002.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 819.002 til dánarbús hins látna.

#### 8.5.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 18.673.248. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 186.732, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 373.465, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 746.930. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 51.351.433.

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

#### 8.5.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi 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. 40.950 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

#### 8.5.7. Tryggingarskylda

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

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

# 9. KAFLI

## Um verkfæri og vinnuföt

---

### 9.1. Verkfæri rafvirkja

---

9.1.1. Verkfæralisti fyrir rafvirkja sem leggja sér sjálfir til verkfæri (gildir frá 1. apríl 2020):

1 stk. afeinangrunar hnífur  
1 stk. elco hnífur  
Hamar  
Járnsög  
Málband 5m  
Blýantur  
Fastlyklasett 7-19mm  
5-10 stk. sexkantar í setti  
1 stk. nippiltöng  
1 stk. bítari  
1 stk. mjókjafstur (bein)  
1 stk. mjókjafstur (bogin)  
5 gerðir af skrúfjárnnum 1000v  
2 stk. þjalir  
1 stk. prufupenni  
2 stk. beygjugormar 16mm, 20mm  
1 stk. beinar blikklippur  
1 stk. vírendatöng 0.5-10mm  
1 stk. lítið hallamál  
Batterís borvél ekki með höggi min 12v  
Fjölsviðsmælir cat3 600v  
Vasaljós  
Verkfærataska  
Bruna- og þjófnaðartrygging

9.1.2. Verkfæragjald rafvirkja er **6,0% af tímakaupi í dagvinnu frá 1. apríl 2020** og greiðist sama fjárhæð fyrir alla unna tíma. Orlofslaun eru greidd á verkfæragjald. Tilgreina skal verkfæragjald sérstaklega á launaseðli.

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

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

Bókun vegna verkfæragjalds rafvirkja:

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að ekki sé greitt verkfæragjald í veikindum eða á lögbundnum frídögum (rauðum dögum).

---

## 9.2. Verkfæri rafeindavirkja á verkstæðum

---

### 9.2.1. Verkfæralisti fyrir rafeindavirkja á verkstæði sem leggja sér sjálfir til verkfæri:

- 1 stk. fjölsviðsmælir
- 1 sett lítil skrúfjárn (úrsmiðajárn)
- 6 stk. skrúfjárn misstór
- 1 sett topplyklar (lítið)
- 1 stk. skiptilykill
- 1 stk. skábítari
- 1 stk. oddmjó töng (spísstöng)
- 1 stk. oddmjó töng (bogin)
- 1 stk. flatkjafta
- 1 stk. hnífur
- 1 stk. pinsetta
- 1 stk. lóðbolti m/hitastýringu eða álíka góðan
- 1 stk. lóðboltahaldari
- 1 stk. tinsuga
- 1 stk. trimmsett
- 1 stk. æðatöng
- 1 stk. verkfærataska

### 9.2.2. Verkfæragjald rafeindavirkja á verkstæðum er 3% á laun. Verkfæragjald reiknast hvort tveggja á dag- og yfirvinnulaun. Tilgreina skal verkfæragjald sérstaklega á launaseðli.

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

---

## 9.3. Verkfæri rafeindavirkja í skipum

---

### 9.3.1. Verkfæralisti fyrir rafeindavirkja í skipum sem leggja sér sjálfir til verkfæri:

- 1 stk. fjölsviðsmælir
- 1 stk. lóðbolti 230v
- 1 stk. lóðbolti 24v eða gaslóðbolti
- 1 stk. topplyklasett lítið
- 6 stk. skrúfjárn misstór
- 2 stk. skiptilykla misstóra
- 2 stk. oddmjóar tengur (spísstengur) misstórar
- 1 stk. skábítara
- 1 stk. nippiltöng
- 1 stk. vasaljós
- 1 stk. lítill hamar
- 2 sett sexkant lykla, mm. og tommur
- 1 stk. járnsög lítil
- 1 stk. málbönd eða tommustokk
- 5 stk. járnborar, 2-3-4-5-6mm

1 stk. vasahníf  
1 stk. síl  
1 stk. æðatöng  
2 stk. úrrek 2-3mm  
1 stk. afeinangrunartöng  
1 stk. meitill  
1 stk. Verkfærataska

9.3.2 Verkfæragjald rafeindavirkja í skipum er 4,8% á laun. Verkfæragjald reiknast hvort tveggja á dag- og yfirvinnulaun. Tilgreina skal verkfæragjald sérstaklega á launaseðli.

---

## 9.4. Verkfæri vinnuveitanda

---

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

---

## 9.5. Brunatrygging

---

Vinnuveitanda er skylt að brunatryggja fatnað og nauðsynlegan búnað starfsmanna þar með talin verkfæri og áhöld á vinnustað. Bruna- og þjófnaðartrygging er þó innifalin í verkfæragjaldi til rafvirkja.

---

## 9.6. Tjón á nauðsynlegum munum

---

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

# 10. KAFLI

## Um styrktar- og orlofs- sjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð

---

### 10.1. Styrktarsjóður RSÍ

---

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af kaupi í Styrktarsjóð RSÍ.

---

### 10.2. Orlofssjóðir RSÍ og SART

---

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

---

### 10.3. Lífeyrissjóður

---

10.3.1. Iðgjöld til Stafa greiðast af öllum launþegum 16 ára og eldri,  
sem taka laun sín skv. samningi þessum eða í hlutfalli af  
honum og eru iðgjöldin 15,5% af öllum launum og skiptast  
þannig að vinnuveitendur greiða 11,5% og launþegar 4%.

10.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

---

### 10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

---

10.4.1. Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk – Starfsendurhæfingar-  
sjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

# 11. KAFLI

## Um félagsgjöld

---

### 11.1. Innheimta félagsgjalda

---

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



# 12. KAFLI

## Eftirmenntunargjald

---

### 12.1. Eftirmenntunargjald

---

Vinnuveitendur greiði 1,1% af kaupi til viðkomandi eftirmenntunarnefndar. Gjald vegna rafvirkja reiknast sem 1,2% skv. gr. 15.1.

---

### 12.2. Eftirmenntunarnámskeið

---

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

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

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

Sé starfsmanni gert að sækja námskeið eða námskeið nýttist í starfi að mati atvinnurekanda skal námskeiðsseta skv. 1. – 3. mgr. ekki leiða til skerðingar á föstum dagvinnulaunum.

Þegar atvinnurekandi greiðir námskeiðsgjöld vegna námskeiða sem almennt nýtast í atvinnugreininni er heimilt að setja skilyrði um endurgreiðslu námskeiðsgjaldanna segi starfsmaður upp innan tiltekins tíma (t.d. 6 mánaða) frá því að námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu þegar samningsbundnum uppsagnarfresti lýkur.

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins

tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

Þann 1. apríl 2020 breytist tímafjöldi til samræmis við upptöku virks vinnutíma, þ.e. að hver dagur teljist sem 7,4 klst. í stað 8 klst. áður.

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

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

# 13. KAFLI

## Uppsögn frá störfum

---

### 13.1. Fjarvistir

---

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

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

---

### 13.2. Uppsagnarfrestur

---

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

---

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

---

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

#### 1. gr.

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

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

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

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

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

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

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

#### 2. gr.

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

#### 3. gr.

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

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

---

## 13.4. Framkvæmd uppsagna

---

### 13.4.1. Almennt um uppsögn

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

### 13.4.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

---

<sup>2</sup> Sjá grein 13.7. um hópuppsagnir.

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

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

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

#### 13.4.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

#### 13.4.4. Viðurlög

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

---

## 13.5. Áunnin réttindi

---

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

#### 13.5.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

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

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

---

## 13.6. Starfslok

---

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

---

## 13.7. Hópuþpupsagnir

---

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

### 13.7.1. Gildissvið

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

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

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

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

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

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

#### 13.7.2. Samráð

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

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

#### 13.7.3. Framkvæmd hópuppsagna

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

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

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

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

---

## 13.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

---

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingarorlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum 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.

---

## 13.9. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

---

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

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

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

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



# 14. KAFLI

## Trúnaðarmenn

---

### 14.1. Kosning trúnaðarmanna

---

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

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

---

### 14.2. Trúnaðarmannanámskeið

---

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

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

---

### 14.3. Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að

---

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

---

### 14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

---

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

---

## 14.5. Fundir á vinnustað

---

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

---

## 14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

---

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

---

## 14.7. Réttur verkalýðsfélaga

---

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

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

---

## 14.8. Verkstjórar

---

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

Rafiðnaðarmönnum sem eru félagsmenn í aðildarfélögum RSÍ og er falin verkstjórn, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir og ekki vera lægra en fyrir flokksstjórn.

Aðild að aðildarfélögum RSÍ kemur á engan hátt í veg fyrir að rafiðnaðarmönnum sé falin verkstjórn enda taki þeir á sig allar skyldur sem því fylgir.

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

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

# 15. KAFLI

## Um ákvæðis- og bónusvinnu

---

### 15.1. Um ákvæðisvinnu

---

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

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

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

Að öðru leyti vísast í samning aðila um ákvæðisvinnugrundvöll rafiðna.

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

15.1.2. Greiðsla kaupauka vegna ákvæðisvinnu

Sé unnið í ákvæðisvinnu eftir ákvæðisvinnugrundvelli rafiðna samkvæmt samning RSÍ og SART frá árinu 2000, er verktaka heimilt að geyma greiðslur sem nema allt að 30% kaupauka í allt að 120 daga meðan á verki stendur. Kaupauki telst vera sú upphæð sem verkið skilar í hagnað umfram tryggingu starfsmanna.

Verktaka er skylt að láta starfsmenn vita af þessu fyrirkomulagi.

Skal þó séð til þess að starfsmenn í ákvæðisvinnu séu aldrei í skuld við verkefnið.

Ekki er heimilt að geyma kaupauka greiðslur lengur en 30 daga eftir að verki er lokið, verki telst lokið þegar eitt af eftirtöldu hefur farið fram.

1. Lokaúttekt verkkaupa
2. Lokaúttekt byggingarfulltrúa
3. Rafmagnsúttekt á vegum mannvirkjastofnunar

### **Bókun um vinnu við að auka vægi ákvæðisvinnu**

Það er vilji RSÍ og SART að auka vægi ákvæðisvinnu í nýjum verkefnum í rafiðnaði, og væri það til bóta ef fleiri rafiðnaðarmenn yrðu hluti af ákvæðisvinnustofu eins kemur fram í samningi RSÍ og SART um ákvæðisvinnugrundvöll rafiðna frá árinu 2000. Ákvæðisvinnustofa mun fara í þá vinnu að útvíkka ákvæðisgrunnin og bæta við fleiri liðum sem gera fleiri rafiðnaðarmönnum kleift að vinna eftir ákvæðisgrunninum, sem dæmi rafeindavirkjar, rafveituvirkjar og aðrir sem vinna almennt við raflagnavinnu hvort sem hún telst til smáspennu, lágsþennu eða háspennu. Í framhaldi af þeirri vinnu yrði svo ákveðið hvort vilji væri fyrir því hjá RSÍ og SART að þessir hópar borguðu einnig til ákvæðisvinnustofu. [2019]

### **Bókun SART og RSÍ vegna reiknitölu ákvæðisvinnu rafvirkja**

Samningsaðilar eru sammála um að skoða nánar áhrif almennra hækkana á sambærileg laun og þekkjast í ákvæðisvinnu í rafiðnaði og gera breytingar ef ástæða er til.

Samningsaðilar eru sammála að taka til skoðunar með hvaða hætti vinnutímastytting úr 40 stundum í 37 virkar vinnustundir svo og ef kaffitímum er sleppt og vinnutími styttist í 36 stundir verði skilað inní reiknitölu ákvæðisvinnu rafvirkja. Vinnu þessari skal lokið fyrir áramót 2019 - 2020. [2019]

# 16. KAFLI

## Bílataxti

---

### 16.1. Bílataxti

---

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

# 17. KAFLI

## Megininntak kjarasamnings - samningsforsendur

---

### 17.1 Inngangur - megininntak

---

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til iðnaðarmanna með lægstu launin. Launahækkunar samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á kaup-taxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Auk þess eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma á Íslandi og þar með aukinna lífsgæða.

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

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

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

Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launtöxtum fylgi almennri launapróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

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

### 17.2. Launa- og forsendunefnd

---

Sérstök launa- og forsendunefnd skal skipuð af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarféлага ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa. Verkefni nefndarinnar er að leggja mat á forsendur

kjarasamningsins og ákvæði hans um hagvaxtarauka og kaupmatauka.

---

## 17.3. Samningsforsendur

---

Meginmarkmið kjarasamnings þessa er að stuðla að auknum kaupmætti og lægri vöxtum til frambúðar. Samningurinn hvílir á meginforsendum um að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum samkvæmt markmiðum samningsins um að hækka lægstu laun, að vextir lækki og að fullar efnidir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 3. apríl 2019. Aðilar eru sammála um að samningurinn skapi skilyrði til verulegrar lækkunar vaxta.

Forsendur samningsins eru eftirfarandi:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á samningstímabilinu samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Vextir taki verulegum lækkunum fram að endurskoðun samningsins í september 2020 og haldist lágir út samningstímann.
3. Stjórnvöld standi við gefin fyrirheit samkvæmt yfirlýsingum ríkisstjórnarinnar

### Mat á forsendum

Launa- og forsendunefnd skal meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

Í september 2020 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2020 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Í september 2021 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2021 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

### Viðbrögð við forsendubresti

Komi til þess að launa- og forsendunefnd nái samkomulagi um breytingu á viðkomandi samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning. Komi til þess að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði verði almennt sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma.



Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá þeirra aðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2020. Fyrir kl. 16 þann 30. september 2020 fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2020.

Vegna endurskoðunar í september 2021. Fyrir kl. 16 þann 30. september fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2021.

# 18. KAFLI

## Gildistími

---

### 18.1. Gildistími

---

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

Reykjavík, 3. maí 2019

# Fylgiskjöl og bókanir

## Bókun um launakerfi

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

### 1. Grundvöllur

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

### 2. Markmið

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

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

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

## Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggi á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólki og fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspeglar misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

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

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

### Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, 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.

## **3. Framkvæmdaáætlun**

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

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

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

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið, og samningsaðilar hafa náð samkomulagi um efni þess, hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf. [2019]

---

## Bókun

### vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

---

Með upptöku á virkum vinnutíma og breytingu á deilitolum 1. apríl 2020 breytast öll ákvæði kjarasamnings sem tengjast með beinum hætti vinnutíma á dag, viku eða mánuði. Þar sem í kjarasamningi er miðað við 173,33 verður miðað við 160 og þar sem miðað er við 40 klst. verði 37 klst. o.s.frv. Greiðslur vegna verkfæra, fata og sambærilegra liða sem greiðast í dag m.v. 40 klst. á viku verða uppfærðar m.v. 37 klst. á viku. Aðilar eru sammála um að uppfæra fyrir útgáfu þau ákvæði kjarasamningsins sem þessi breyting tekur til.

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma. Þar sem starfsmaður nýtur aukagreiðslna m.v. 40 klst. á viku (t.d. verkfæra- eða fatagjalds) taka þær hækkun til samræmis. [2019]

---

## Bókun

### um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

---

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

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

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

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

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

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda. [2019]

---

## Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings

---

Aðilar eru sammála um að ráðast í endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings á samningstímabilinu. Verður þar einkum horft til þess að skilgreina frekar greiðslu vegna slíkrar bindingar en aðilar eru sammála um að samkeppnisákvæði geti ekki náð til taxtalaunafólks. [2019]

---

## Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað

---

Aðilar eru sammála um það að yfirfara og endurskoða kafla kjarasamninga iðnaðarmanna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi samliða útgáfu þeirra. [2019]

---

## Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

---

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

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

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

Aðilar eru sammála um að brýnt sé að finna leiðir til að auðvelda iðnaðarmönnum sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra. [2019]

---

## Yfirlýsing

### ASÍ og SA vegna sjálfboðaliða

---

Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa axlað sameiginlega ábyrgð á uppbyggingu vinnumarkaðarins og réttindum og skyldum sem þar gilda. Markmið samtakanna er að tryggja áfram samkeppnishæfan vinnumarkað þar sem samtök atvinnurekenda og launafólks semja um laun og önnur starfskjör í kjarasamningum. Aðilar vinnumarkaðarins bera þá skyldu að fylgja því eftir að farið sé að leikreglum á vinnumarkaði.

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

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

Í því ljósi telja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins og aðildarsamtök þeirra mikilvægt að sameiginlegur skilningur gildi á vinnumarkaði um störf sjálfboðaliða.

Samtökin áréttu að það er andstætt kjarasamningum og meginreglum á vinnumarkaði að sjálfboðaliðar gangi í almenn störf launafólks í efnahagslegri starfsemi fyrirtækja. Um þessi störf gilda ákvæði kjarasamninga, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks. Launafólk hefur sinnt þessum störfum og verður því ekki skipt út fyrir sjálfboðaliða. Samningar við einstaklinga um lakari kjör en kjarasamningar kveða á um eru ógildir.

Sjálfboðaliðastörf eiga sér hins vegar langa sögu og eru mikilvæg þeim aðilum sem vinna í þágu almannaheilla að góðgerðar-, menningar- eða mannúðarmálum. Ekki eru gerðar athugasemdir við þau störf sjálfboðaliða enda byggi þau á langri venju og sátt hefur verið um.

Reykjavík, 6. september 2016

---

## Bókun um sveigjanleg starfslok

---

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lifa lengur og eru heilsuhaustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar. [2015]

---

## Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

---

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem



þekkist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júlílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega. [2015]

---

## Bókun um mat á námi til launa

---

Iðnaðarmannafélögin og Samtök atvinnulífsins munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfnipættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, verði sett á stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi. [2015]

---

## Bókun um eflingu iðngreina

---

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna

kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015. [2015]

---

## Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

---

SA og iðnaðarmannafélögin telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsmenn eru fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá vinnuveitanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttindakerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða vinnuveitanda standi því ekki í vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun. [2015]

---

## Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits

---

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitölufлакki. [2015]

---

## Bókun um átak til að auka framleiðni

---

Samningsaðilar eru sammála um að leita þurfi leiða til að auka framleiðni í iðnaði. Breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga, m.a. upptaka „virks vinnutíma“ getur haft í för með sér bætt skipulag á vinnustöðum og aukna framleiðni sem leiðir til styttri heildarvinnutíma og vísast til sérstakrar bókunar um vinnu við þær breytingar. Aðilar eru jafnframt sammála um að breytt fyrirkomulag vegna sérstakra frídaga, sérstaklega þar sem frídagar lenda inn í miðri vinnuviku, geti leitt til aukinnar framleiðni og náist samkomulag um breytingar geti skapast möguleikar á að gera aðfangadag og/eða gamlársdag fyrir hádegi að sérstökum frídögum. Samhliða þeirri vinnu

eru aðilar sammála um að þróa samstarf um að auka vitund launamanna og atvinnurekenda fyrir mikilvægi góðs skipulags vinnutíma og verkferla til að auka framleiðni. [2015]

---

## Bókun um bakvaktir

---

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsmenn veita fyrirtækjum utan vinnutíma þar sem starfsmenn leysa verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu. [2015]

---

## Bókun um samfelldu starf og áunnin réttindi

---

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof. [2015]

---

## Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

---

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðslubátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga. [2015]

---

## Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna

---

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl). [2015]

---

## Bókun um endurskoðun orlofslaga

---

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila. [2015]

---

## Yfirlýsing um lífeyrismál

---

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinbera lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum. [2015]

---

## Starfsmenntamál

---

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

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

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

---

## Skrifleg staðfesting ráðningar

---

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

---

## Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

---

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

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

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

---

## Bókun 2011 um almenna launahækkun

---

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

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

---

## Bókun 2011 um skilgreiningu vakta

---

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

---

## Bókun 2011

### um veikindi og endurhæfingarmál

---

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

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

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

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

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

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

---

## Bókun 2011

### um lokun vegna force major aðstæðna

---

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

---

## Bókun 2011

### um jafnréttisáherslur

---

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

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.

- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

---

## Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

---

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

---

## Bókun 2011 um upplýsingar og samráð

---

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

---

## Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda

---

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

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

---

# Bókun 2011

## um starfsmannaleigur

---

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

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

---

## Yfirlýsing

### ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

---

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

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

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“

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

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.



3. Taka afstöðu til þess hvernig taka meggi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til þjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal þjóðenda og sýna umfang og eðli verksins.

4. Taka afstöðu til þess hvernig meggi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

---

## Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

---

### 1. Inngangur

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

### 2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

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

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

### 3. Samstarfsnefnd

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

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

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

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

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

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

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

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

#### 4. Fyrirtækjasamstæður

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

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

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

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

#### 5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

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

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

---

## Bókun 2008 um upplýsingar og samráð

---

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

---

## Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð

---

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

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

---

## Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

---

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

---

## Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

---

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

---

## Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma

---

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

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

---

## Bókun 2008 um læknisvottorð

---

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

---

## Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

---

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

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

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

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

---

# Fylgiskjal 2008

## með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli

### - samningsform

---

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða \_\_\_\_\_

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða \_\_\_\_\_

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

Dagsetning: \_\_\_\_\_

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

---

---

# Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

---

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

## Forsendur og sameiginleg markmið

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

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

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

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

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

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

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

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

## Meginreglur um starfskjör útlendinga

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

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

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001<sup>3</sup>, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasambundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

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

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002<sup>4</sup>, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggja ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

## Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

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

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

---

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

<sup>4</sup> Nú lög nr. 78/2008 um atvinnuréttindi útlendinga.



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

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög 54/2001<sup>5</sup> og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

### **Samráðsnefnd ASÍ og SA**

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

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

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

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

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

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

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

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

Reykjavík, 7. mars 2004

---

<sup>5</sup> Nú lög nr. 45/2007.

---

## Bókun um fjölskyldustefnu

---

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

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

---

## Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989]

---

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

---

## Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977

---

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

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

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

---

## Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975.

---

### 1. Vinna utan sveitarfélags

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

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

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

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

## **2. Bílagjald**

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

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

## **3. Um utanlandsferðir**

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

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

## **4. Slysa- og örorkubætur**

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

1. Vátryggingarfjárhæð\* verði kr. 3.000.000 - þrjár milljónir 00/100 - við dauða og varanlega örorku.
  2. Tryggingarfjárhæðir endurskoðist árlega í lok hvers árs í samræmi við breytingar á samningsbundnum byrjunarlaunum skriftvéla-virkja, í fyrsta sinn í árslok 1976.
  3. Skriftvéla virki greiðir sjálfur 1/3 hluta iðgjalds en vinnuveitandi 2/3 hluta. Vinnuveitandi heldur iðgjaldshluta launþegans eftir af launum og greiðir hann til viðkomandi tryggingarfélags.
- Sérstakir skilmálar verði þessir:
- a. Aldursmörk verði 70 ár.
  - b. Tryggingin gildi einnig um slys, sem beint eða óbeint eru af völdum jarðskjálfta, eldgoss, flóða skriðufalla eða annarra náttúruhamfara.
  - c. Tryggingin gildi allan sólarhringinn, þar með talinn frítími viðkomandi starfsmanns.

---

## Sérkjarasamningur RSÍ/FTR og SA fyrir tæknifólk í rafiðnaði

---

### 1. kafli Gildissvið

Samningur þessi gildir um öll störf í rafiðnaði sem og tæknistörf í miðlum, skapandi greinum og upplýsingatækni. Um er að ræða störf sem krefjast iðnmenntunar sem og störf sem krefjast annarrar sérhæfðar menntunar og/eða reynslu á sviði tæknistarfa.

Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings og hefur sama gildistíma og hann. Um öll þau atriði sem ekki er sérstaklega samið í samningum gilda ákvæði aðalkjarasamnings.

### 2. kafli Laun

#### Tæknimaður I

|              | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Byrjunarlaun | 327.303         | 351.303         | 375.303         | 400.303         |

#### Tæknimaður II

|              | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Byrjunarlaun | 347.351         | 378.357         | 402.357         | 427.357         |
| Eftir 1 ár   | 354.357         |                 |                 |                 |

---

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

### Tæknimaður III

|              | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Byrjunarlaun | 388.165         | 418.496         | 454.756         | 479.756         |
| Eftir 1 ár   | 394.496         | 431.756         |                 |                 |
| Eftir 3 ár   | 406.756         |                 |                 |                 |

### 3. kafli Skilgreiningar á störfum

#### Tæknimaður I

Byrjandi í tæknistörfum. Gildir einnig um aðstoðar- og afleysingarstörf og þá sem að öllu jöfnu sinna ekki flóknum tæknistörfum. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum. Starf á hæfniprepi 2.

#### Tæknimaður II:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki tveggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast þekkingar og reynslu í faginu. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun. Starf á hæfniprepi 2 - 3.

#### Tæknimaður III:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki þriggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast mikillar sérþekkingar og reynslu í faginu. Sinnir sérhæfðum tæknistörfum á tveimur eða fleiri sviðum eða hefur umsjón með tilteknum málaflokkum vegna sérþekkingar. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun. Starf á hæfniprepi 3.

### 4. kafli Um vinnutíma

4.1 Um þau atriði sem ekki er samið í þessum samningi gilda almenn vinnutímaákvæði kjarasamnings RSÍ og SA.

4.2 Heimilt er að ráða tæknifólk til vaktavinnu alla daga vikunnar. Vakt skal ekki vera lengri en 12 klst. og að jafnaði eigi skemmri en 6 klst.

4.3 Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar.

4.4. Vaktir skulu að jafnaði skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt með eins góðum fyrirvara og kostur er á þó eigi skemur en með 14 dögum áður en hún á að taka gildi.

4.5 Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma skal greiða með yfirvinnu ef um starfsmenn í fullu starfi er að ræða en með tímakaupi ef um hlutastarfsmenn

er að ræða. Þá er greitt dagvinnukaup á dagvinnutíma en yfirvinnukaup á yfirvinnutíma, sbr. skilgreiningar á vinnutíma í 2. kafla aðalkjarasamnings.

4.6. Sé ekki gert ráð fyrir því að starfsfólk í vaktavinnu hafi sérstakan matar- eða kaffitíma á að semja um sérstaka greiðslu í þeim tilvikum sem um greidd neysluhlé er að ræða. Ef starfsmanni er veittur kostur á að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni einungis þegar það best hentar vegna starfsins fær hann greiddar til viðbótar við hverja 8 klst. vakt 25 mínútur sé ekki samið um annað. Sé vaktin lengri eða skemmri en 8 klst. bætist við, eða dregst frá 25 mínútur hlutfallslega sem því nemur.

4.7 Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00-24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu 00:00-08:00 alla daga, svo og laugardaga og sunnudaga.

Á helgidögum, sbr. gr. 2.8 í almenna samningi RSÍ og SA, greiðist 45% álag.

Á stórhátíðadögum, sbr. gr. 2.8 í almenna samningi RSÍ og SA, greiðist 90% álag

4.8. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.2.3, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafríðögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí skv. gr. 2.4.7.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídagana miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídagana, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

## **Bókun**

Aðilar munu ráðast í frekari vinnu við gerð heildarkjarasamnings fyrir starfsfólk í tækniönaði.

---

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

---

## 1. gr.

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

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

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

## 2. gr.

### I. Launakjör iðnnema á námssamningi:

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

| Námsár | 1.4.2019 | 1.4.2020 | 1.1.2021 | 1.1.2022 |
|--------|----------|----------|----------|----------|
| 2. ár  | 261.465  | 285.465  | 309.465  | 334.465  |
| 3. ár  | 272.659  | 296.659  | 320.659  | 345.659  |
| 4. ár  | 283.854  | 307.854  | 331.854  | 356.854  |

### II. Launakjör starfsþjálfunarnema:

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

### Sex mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði:

|                   | 1.4.2019 | 1.4.2020 | 1.1.2021 | 1.1.2022 |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| Fyrstu 3 mánuðina | 282.422  | 306.422  | 330.422  | 355.422  |
| Næstu 3 mánuði    | 294.693  | 318.693  | 342.693  | 367.693  |

## Níu mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði:

|                   | <b>1.4.2019</b> | <b>1.4.2020</b> | <b>1.1.2021</b> | <b>1.1.2022</b> |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Fyrstu 3 mánuðina | 270.218         | 294.218         | 318.218         | 343.218         |
| Næstu 3 mánuði    | 282.422         | 306.422         | 330.422         | 355.422         |
| Eftir 6 mánuði    | 294.693         | 318.693         | 342.693         | 367.693         |

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

Þar sem hluti starfsþjálfunar fer fram í skóla hefur iðnnemi eftir sem áður starfsþjálfun á vinnustað á upphafsþrepi en fer fyrir á næstu launaþrep eða í því hlutfalli sem nemur starfsnámsstyttingunni.

Dæmi: Starfsmaður er fyrstu 12 vikurnar á upphafsþrepi, næstu 12 vikurnar á miðjuþrepi og eftir það á efsta þrepi. Honum stendur til boða að lengja starfsnám í skóla á móti því að stytta starfsþjálfun á vinnustað um helming. Fyrstu sex vikurnar yrðu þá greiddar á upphafsþrepi, næstu 6 á miðjuþrepi og eftir það yrði greitt á efsta þrepi.

### 3. gr.

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

### 4. gr.

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

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

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

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

### 5. gr.

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



## 6. gr.

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

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

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

## 7. gr.

### **Orlofsuppbót.**

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

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

kr. 50.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019,

kr. 51.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020,

kr. 52.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021,

kr. 53.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

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

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

## 8. gr.

### **Desemberuppbót.**

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót. Uppbótin miðuð við fullt starf á almanaksárinu er

kr. 92.000 árið 2019,

kr. 94.000 árið 2020,

kr. 96.000 árið 2021,

kr. 98.000 árið 2022.

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

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

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

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

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

12. gr.

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

13. gr.

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

14. gr.

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

15. gr.

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

16 gr.

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

---

## Fylgiskjal

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

---

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

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

1. gr.

### Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

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

2. gr.

### Skilgreiningar:

#### 2.1. Vinnutími

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

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

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

## 2.2. **Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

## 2.3. **Næturvinnutími**

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

## 2.4. **Næturvinnustarfsmaður**

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

## 2.5. **Vaktavinna**

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

## 2.6. **Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

## **Daglegur hvíldartími**

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

4. gr.

## **Hlé**

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

5. gr.

## **Vikulegur hvíldartími**

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

6. gr.

## **Hámarksvinnutími**

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

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

7. gr.

### **Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

### **Lengd næturvinnutíma**

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

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

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

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

9. gr.

### **Heilbrigðismat**

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

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

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

10. gr.

### **Vernd næturvinnustarfsmanna**

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

11. gr.

### **Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna**

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

## 12. gr.

### Vinnumynstur

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

## 13. gr.

### Fráviksheimildir

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

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

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

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

14. gr.

### **Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála**

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

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

15. gr.

### **Hagstæðari ákvæði**

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

16. gr.

### **Öryggis- og heilsuvernd**

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

17. gr.

### **Gildistími og fl**

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

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

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

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

Reykjavík, 30. desember 1996.

---

## Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.

---

### Dæmi 1:

Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða  $5 \times 1,5$  klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.7.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

### Dæmi 2:

Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.7.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins)

### Dæmi 3:

Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.7.2.).

### Dæmi 4:

Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.7.2.)

### Dæmi 5:

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

### Dæmi 6:

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

### Dæmi 7:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. ( $5 \text{ klst} \times 1,5$ ) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.



## Atriðisorðaskrá

|   |                     |
|---|---------------------|
| Aðbúnaður                                 | Gr. 7.1.-7.2.       |
| Atvinnusjúkdómar                          | Gr. 8.1.            |
| Atvinnuslysatryggingar                    | Gr. 8.5.            |
| Ákvæðisvinna                              | Gr. 15.1.           |
| ferðatími                                 | Gr. 3.2.2.          |
| reiknitala                                | Gr. 1.7.            |
| Ákvæðisvinnustofa Rafiðna                 | Gr. 15.1.           |
| Áunnin réttindi                           | Gr. 8.1.og 13.4.    |
| Bakvaktir                                 | Gr. 2.4.            |
| Biðtími                                   | Gr. 3.4.            |
| Bílataxti                                 | Gr. 16.1.           |
| Brunatrygging                             | Gr. 9.5.            |
| Bætur vegna tjóns                         | Gr. 9.6.            |
| Dagpeningar á ferðalögum erlendis         | Gr. 3.5.5.          |
| Dagvinna                                  | Gr. 2.1.            |
| Desemberuppbot                            | Gr. 1.5.            |
| Eftirmenntunargjald                       | Gr. 12.1.           |
| Eftirmenntunarnámskeið                    | Gr. 12.2.           |
| Endurráðning                              | Gr. 8.1.3. og 13.4. |
| Fatapeningar                              | Gr. 1.3.3.          |
| Félagsgjald                               | Gr. 11.1.           |
| Félagaskipti                              | Gr. 6.3.            |
| Fjarvistir                                | Gr. 2.11. og 13.1.  |
| Flutningur slasaðra                       | Gr. 8.4.            |
| Forgangsréttur                            | Gr. 6.1.            |
| Fundir á vinnustað                        | Gr. 14.5.           |
| Fyrirtækjapáttur kjarasamninga            | Gr. 5               |
| Fæðingarorlof                             | Gr. 13.8.           |
| Gildistími                                | Gr. 18.1.           |
| Greiðsla launa                            | Gr. 1.6.            |
| Helgidagar                                | Gr. 2.9.            |
| Hlífðarföt                                | Gr. 1.3.3.          |
| Hlutastarf                                | Gr. 13.9.           |
| Hópuppsagnir                              | Gr. 13.7.           |
| Hvíldartími                               | Gr. 2.8.            |
| Iðnnemar      kafli á bls. 85-88          |                     |
| Innheimta iðgjalda                        | Gr. 11.1. og 12.1.  |
| Kaffitímar                                | Gr. 3.1.            |
| Kaup                                      | Gr. 1.1.            |
| Kaupgreiðsla                              | Gr. 1.6.            |
| Kostnaðarliðir                            | Gr. 1.3.            |
| Laun                                      | Gr. 1.1.            |
| Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum | Gr. 8.1.1. og 8.4.  |
| Laun í veikindatilfellum                  | Gr. 8.1.1.          |
| Lágmarkshvöld                             | Gr. 2.9.            |

|   |                        |
|---|------------------------|
| Lífeyrissjóður                                    | Gr. 10.3.              |
| Læknisvottorð                                     | Gr. 8.1.7.             |
| Matartímar  | Gr. 3.1.               |
| Mætingaskyldugjald                                | Gr. 1.3.1.             |
| Mætt of seint                                     | Gr. 2.10. og 13.1.     |
| Námskeið  | Gr. 12.2.              |
| trúnaðarmenn                                      | Gr. 14.2.              |
| Nemataka  | Gr. 6.2.               |
| Orlof   | Gr. 4.1.               |
| Orloflenging                                      | Gr. 4.2.               |
| Orlofsuppbót                                      | Gr. 1.5.               |
| Orlofssjóðir                                      | Gr. 10.2.              |
| Ráðningarsamningar og ráðningarbréf               | Gr. 1.8.               |
| Reiknitala ákvæðisvinnu                           | Gr. 1.7.               |
| Slysatryggingar                                   | Gr. 8.5.               |
| Starfslok   | Gr. 13.6.              |
| Starfsþjálfunarnemar                              | kafli á bls. 103-106   |
| Stórhátíðardagar                                  | Gr. 2.9.               |
| Stórhátíðarálag                                   | Gr. 2.2.3.             |
| Styrktarsjóður                                    | Gr. 10.1               |
| Tilboðsgerð                                       | Gr. 6.4.               |
| Tímabundin ráðning                                | Gr. 13.2.              |
| Tjón, bætur                                       | Gr. 9.6.               |
| Trúnaðarmenn                                      | Gr. 14.1. - 14.8.      |
| Uppsagnarfrestur                                  | Gr. 13.2.-13.3.        |
| Útkall  | Gr. 2.3.               |
| Vaktavinna  | Gr. 2.7.               |
| Veikindi  |                        |
| launþega  | Gr. 8.1.               |
| barna   | Gr. 8.2.               |
| Veikindi í orlofi                                 | Gr. 4.3.               |
| Verkfæraperingar                                  | Gr. 1.3.2.             |
| Verkfæri  | Gr. 9.1.-9.4.          |
| Verkstjórar                                       | Gr. 14.8.              |
| Vinna innan og utan svæðis<br>og lögsagnarumdæmis | Gr. 3.2., 3.3. og 3.5. |
| Vinna í matar- og kaffitímum                      | Gr. 3.1.               |
| Vinnuföt  | Gr. 1.3.3.             |
| Vinnulistar                                       | Gr. 2.9.               |
| Vinnuslys   | Gr. 8.1. og 8.4.       |
| Vinnutími   | Gr. 2.1.-2.2.          |
| Yfirvinna   | Gr. 2.2.               |
| Yfirvinnuálag                                     | Gr. 2.2.               |
| Öryggisbúnaður                                    | Gr. 7.1.               |