KJARASAMNINGUR

MILLI

RAFIÐNAÐARSAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA AÐILDARFÉLAGA

ANNARS VEGAR

OG

LEIKFÉLAGS REYKJAVÍKUR

HINS VEGAR

Gildir frá 1.nóvember 2016 til 31. desember 2018

KA

Efnisyfirlit

1. UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS O.FL. 5
1.1. Gildissvið og gildistími 5
1.2. Gildistími 5
1.3. Forgangsréttur 5
2. KAUP 6
2.1. Mánaðarlaun. 6
2.2. Hönnunarálag 6
2.3. Starfsaldur 6
2.4. Starfsmannavlötöl 6
2.5. Á samningstímanum hækka laun á eftirfarandi hátt: 6
2.6. Dagvinnulaun. 7
2.7. Laun fyrir hluta úr mánuði. 7
2.8. Yfirvinnulaun. 7
2.9. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum 7
2.10. Fjarvistaálag 7
2.11. Tilfærslur í starfi. 7
2.12. Óheimilar fjarvistir. 7
2.13. Orlofsuppbót. 7
2.14. Desemberuppbót. 8
2.15. Des.- og orlofsuppbót í fæðingarorlofi 8
2.16. Útborgun launa. 8
2.17. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf 9
2.18. Samkeppnisákvæði 10
3. UM VINNUTÍMA 10
3.1. Almennt um 40 stunda vinnuviku. 10
3.2. Yfirvinnutímabil 11
3.3. Frídagar 11
3.4. Útköll. 11
3.5. Yfirvinna í hlutastarfi. 11
3.6. Lágmarkshvíld 12
3.7. Álagsgreiðslur 13
3.8. Bakvaktir. 15
3.9. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst 15
3.10. Frí í stað vinnu 15
3.11. Fastlaunasamningur 16
3.12. Breyting á vinnufyrirkomulagi. 16
4. NEYSLUHLÉ 16

4.1. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu. 16
4.2. Um matar- og kaffitíma í yfirvinnu 17
4.3. Vinna í matar- og kaffitíma. 17
5. UM ORLOF 17
5.1. Sumarorlof. 17
5.2. Orlofsfé. 17
5.3. Orlofsárið. 17
5.4. Sumarorlofstími. 18
5.5. Afvinnsla á lengingu sumarleyfis 18
5.6. Veikindi í orlofi. 18
5.7. Launalaust leyfi. 19
6. UM FERÐIR OG GISTINGU 19
6.1. Ferðakostnaður. 19
7. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 19
7.1. Tilkynning og læknisvottorð. 19
7.2. Réttur til launa í sjúkdóms- og slysaforföllum 20
7.3. Um laun í slysum. 20
7.4. Réttur til greiðslu yfirvinnulauna í veikindum og slysum. 20
7.5. Dagpeningar Sjúkratryggingar Íslands. 20
7.6. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss. 20
7.7. Réttur til launa vegna veikinda barna yngri en 13 ára 20
7.8. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar 21
7.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku 22
7.10. Tryggingarskylda 23
8. UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI 23
8.1. Um öryggismál. 23
8.2. Um vinnuföt. 23
8.3. Um verkfæri. 23
8.4. Aðbúnaður á vinnustað. 23
8.5. Hjúkrunargögn 24
8.6. Augn- og sjónvernd 24
8.7. Persónulegir munir. 24
9. ÁUNNIN RÉTTINDI, FJARVISTIR, UPPSÖGN STARFSMANNS 24
9.1. Áunnin réttindi 24
9.2. Fjarvistir 24
9.3. Uppsagnarfrestur 24
9.4. Vanræksla í starfi 25
9.5. Framkvæmd uppsagna 25
9.6. Starfslok 25

9.7. Hópuppsagnir 26
9.8. Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi 27
9.9. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi 27
10. UM TRÚNAÐARMENN 27
10.1. Kosning trúnaðarmanna. 27
10.2. Um störf trúnaðarmanna 27
10.3. Vinnustaðafundir. 28
10.4. Trúnaðarmannanámskeið. 28
10.5. Réttarstaða trúnaðarmanna. 28
11. SJÓÐAGJÖLD 28
11.1. Styrktarsjóður RSÍ 28
11.2. Orlofssjóður RSÍ 28
11.3. Eftirmenntunargjald 28
11.4. Félagsgjöld 28
11.5. Lífeyrissjóður 28
11.6. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar 29
11.7. Starfsendurhæfingarsjóður 29
12. ÝMIS ÁKVÆÐI 29
12.1. Námskeið. 29

Kjarasamningur

milli

Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Leikfélags Reykjavíkur
hins vegar

1. UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS O.FL.

1.1. Gildissvið og gildistími

Samningur þessi tekur til starfsfólks LR sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands og starfa hjá LR.

1.2. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. nóvember 2016 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamningsins eigi síðar en 6.des. 2016.

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ frá 29. maí og 22. júní 2015, skal það sama gilda um samning þennan.

1.3. Gildistaka

Gildistaka nýrra launataxta í grein 2.1 og nýrra starfsheita skv. fylgiskjal 1 þessi tekur fyrst gildi gagnvart einstökum starfsmönnum Leikfélags Reykjavíkur sem undir samning þennan falla þegar þeir hafa undirritað nýjan ráðningasamning og sá samningur hefur tekið gildi, sem felur í sér breytingu á samsetningu heildarkjara í samræmi við bókun 1 með samningi þessum. Gert ráð fyrir að nýjir ráðningasamningar gildi frá upphafi gildistíma kjarasamnings þessa. Nýr ráðningarsamningur skal undirritaður eigi síðar en 31. janúar 2017.

1.4. Forgangsréttur.

Fullgildir félagar aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, skulu hafa forgangsrétt til rafiðnaðarstarfa hjá LR.

2. KAUP

2.1. Mánaðarlaun.

Lágmarkskauptaxtar verða á samningstímabilinu sem hér segir:

Aðstoðarmaður: 259.463 kr.

Tæknimaður 1: 273.877 kr.

Tæknimaður 2: 294.928 kr.

Tæknimaður 3: 339.167 kr.

Tæknimaður 4: 390.042 kr.

2.2. Hönnunarálag

Sé hönnun ekki hluti af aðalstarfi viðkomandi skal greiða hönnunarálag sem nemur ¾ af dagvinnulaunum.

2.3. Starfsaldur

Starfsaldur telst sá tími, sem starfsmaður hefur unnið hjá LR eða unnið sambærileg störf. Lengd orlofs og veikindaréttar miðast við starfsaldur. Til viðbótar starfsaldri skal meta allt að 6 árum af þeim tíma sem viðkomandi hefur unnið við rafiðnaðargrein.

Laun starfsmanna hækka eftir starfsaldri sem hér segir:

eftir 1 ár	5%
eftir 3 ár	4%
eftir 5 ár	4%
eftir 7 ár	3%
eftir 10 ár	3%
eftir 12 ár	3%

2.4. Starfsmannaviðtöl

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 mánaðar og liggi niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

2.5. Á samningstímanum hækka laun á eftirfarandi hátt:

1. maí 2017: 4,5% almenn launahækkun.

1. maí 2018: 3,0% almenn launahækkun.

2.6. Dagvinnulaun.

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

2.7. Laun fyrir hluta úr mánuði.

Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21.67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

2.8. Yfirvinnulaun.

Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Yfirvinnutímakaup er 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.9. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

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

2.10. Fjarvistaálag

Þurfi starfsmaður að dvelja fjarri heimili sínu 3 sólarhringa eða lengur vegna vinnu skal greiða 1 tíma í yfirvinnu aukalega fyrir hverja nótt

2.11. Tilfærslur í starfi.

2.11.1. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna hærra launuðu starfi skal hann fá samsvarandi launamismun bættan, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag og er ekki raðað í launaflokk sem staðgengli.

2.11.2. Taki rafiðnaðarmaður/tæknimaður að sér verkefni sem að einhverju leiti snerta starfstíma eða starfsvið hans hjá LR skal það ætíð gert með vitund og samþykki framkvæmdastjóra

2.11.3. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.12. Óheimilar fjarvistir.

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

2.13. Orlofsuppbót.

2.13.1. Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

2.13.2. 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 samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

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

2.14. Desemberuppbót.

2.14.1. Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

2.14.2. 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 samfellt 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.

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

2.15. Des.- og orlofsuppbót í fæðingarorlofi

2.15.1. 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

2.16. Útborgun launa.

2.16.1. Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega 1. dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánðarins.

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

KMS

2.17. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

2.17.1. 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.

2.17.2. 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.

2.17.3. Ákvæði gr. 2.17.1 og 2.17.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

2.17.4. 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 stéttarfélags.

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

2.17.5. 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. 2.17.4 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.

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

KÞJ

2.18. Samkeppnisákvæði

2.18.1. 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.

2.18.2. Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, 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 úreldist 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.

2.18.3. Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

3. UM VINNUTÍMA

3.1. Almennt um 40 stunda vinnuviku.

3.1.1. 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.

3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og LR og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.

3.1.3. Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

KÞS

3.2. Yfirvinnutímabil

Yfirvinna reiknast frá því að dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr kafla 3.3, öðrum en stórhátíðardögum greiðist yfirvinnukaup. Stórhátíðarálag greiðist á stórhátíðardögum skv. kafla 3.3

3.3. Frídagar

3.3.1. Almennir frídagar eru: laugardagur og sunnudagur.

3.3.2. Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

3.3.3. Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

3.4. Útköll.

3.4.1. 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 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.

3.4.2. 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.

3.5. Yfirvinna í hlutastarfi.

3.5.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 3.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 3.5.2 og 3.5.3.

3.5.2. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

3.5.3. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

3.6. Lágmarkshvíld

3.6.1. 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.

3.6.2. 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 uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

3.6.3. 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.

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

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

3.6.6. 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.

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

3.6.8. *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

KPS

öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

3.6.9. Hvíld undir 8 klst - Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, 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. 3.6.2 fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

3.6.10. 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.

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

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

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

3.6.12. Aðilar eru sammála um að vinna falli niður, eftir því sem frekast verður við komið, aðfaranætur frí- og helgidaga, þar með taldir laugar- og sunnudagar.

3.6.13. 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.

3.7. Álagsgreiðslur.

3.7.1. Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu. Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

3.7.3. Sé hluti af vinnuskyldu vaktavinnufólks unnin utan dagvinnutímabils 08.00 - 17.00 mánudaga til föstudaga greiðist álag á unninn tíma utan þeirra tímabila. Álagið er hundraðshluti af dagvinnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir:

Mánudaga til fimmtudaga kl. 17.00 - 24.00	33,33%
Föstudag kl. 17:00 – 24:00	55,00%
Mánudaga til föstudaga kl. 24.00 - 08.00 og um helgar	55,00%
Stórhátíðarálag 00-24	90,00%

3.7.4. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram með mánaðar fyrirvara hverju sinni, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri vaktskrá. Sé vaktskrá breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu sé vakt a.m.k. 8 tímar, ella hlutfallslega. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu m.v. 8 stunda vakt, ella hlutfallslega.

3.7.5. Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 6 – 13 klst. Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis að semja um aðra tímalengd vakta. Við samningu vaktkrár er leitast við að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

3.7.6. Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

3.7.7. Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. Samfellt fyrir hvorn dag.

3.7.8. Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu aðildarfélaga RSÍ að flytja frídaga milli vikna.

3.7.9. Fyrir vinnu á helgi- og stórhátíðardögum skv. grein 3.3 sem falla á mánudaga til föstudaga, ávinnur starfsmaður sér frí á óskertum dagvinnulaunum í 88 vinnuskyldustundir, m.v. fullt starf í heilt ár. Heimilt er, í stað umræddra frídaga, að greiða 8 klst. Í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Aðgangadagur og gamlársdagur bætast þó með 4 klst. miðað við fullt starf.

Í stað þess fyrirkomulags sem greinir í 1 mgr. er LR heimilt að skipuleggja vaktir þannig að greitt sé yfirvinnukaup fyrir vinnu á helgidögum skv. gr. 3.3. skal þá hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á helgidag eða stórhátiðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn bættur með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. Miðað við fullt starf eða öðrum frídegi). Aðfangadagur og gamlársdagur bætast þó með 4 klst. miðað við fullt starf.

3.7.10. Falli frídagur vaktavinnumanna skv. vaktskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskyldum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu. Falli meirihluti vaktar á stórhátíð greiðist öll vaktin með stórhátíðarálagi.

3.7.11. Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. Sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttir breytist neysluhlé hutfallslega.

Ef svo er samið að starfsmaður í vaktavinnu hafi ekki sérstaka matar- og kaffitíma skv. 1 mgr., en sé þó heimilt að neyta matar og kaffis þegar því verður við komið starfsins vegna, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mín, lengri en raunveruleg viðvera nam.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og LR að semja um annað fyrikomulag en greinir í 2. mgr.

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

3.8. Bakvaktir.

3.8.1. Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.

3.8.2. Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 2.6 í kjarasamningi þessum:

33,33% kl. 08:00 – 24:00 mánudaga – fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga – föstudaga

45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 3.3.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega

3.9. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

3.9.1. 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.

3.9.2. Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

3.10. Frí í stað vinnu

3.10.1. Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og vinnuveitenda að starfsmenn safni allt að 10 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 ofannefndu 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.

3.11. Fastlaunasamningur

3.11.1. Aðilar samningsins eru sammála um að þegar því er viðkomið skal gera fastlaunasamning sem kveði á um föst heildarlaun starfsmanns m.v. áætlað reglubundið vinnuálag umfram vinnuskyldu og áætlað hlutfall vinnuskyldu sem unnin er utan dagvinnutíma. Greidd er sérgreiðsla til viðbótar við dagvinnulaun vegna þessa. Fastlaunasamningur skal vera viðauki við ráðningasamning viðkomandi starfsmanns og skal endurskoðaður árlega í samræmi við reynslu og þarfir viðkomandi starfsmanna og LR.

3.11.2. Inn í sérgreiðslu skal reikna yfirvinnuálag af þeim hluta vinnuskyldu sem fellur utan dagvinnutímabils, sjá gr. 3.1.1

3.11.3. Inn í sérgreiðslu skal reikna fasta yfirvinnu samkvæmt samkomulagi starfsmanns og LR. Fari yfirvinna á leikári umfram þá greiðslu sem felst í sérgreiðslunni skal greiða hana sérstaklega.

3.11.4. Sérgreiðslan skal ákveðin árlega í viðauka við ráðningasamningi með gildistíma frá 1. ágúst það ár til 30. júlí næsta ár og skal hún endurskoðuð í júní á hverju ári á grundvelli reynslu síðasta leikárs og áætlanir leikhússins um starfsemi þess á komandi leikári. Yfirmaður og viðkomandi starfsmaður bera sameiginelga ábyrgð á því að fylgjast með og fylgja eftir að vinnutímar séu í samræmi við ákvæði fastlaunasamnings og skulu að lágmarki 1 sinni á ári fara sameiginlega yfir vinnutíma viðkomandi starfsmanns.

3.11.5. Sumarleyfi lengist sem svarar þeim almennu og sérstöku (sjá gr. 3.2.2) frídögum sem að jafnaði eru unnir á hverju starfsár og ekki rúmast innan skilgreinginga fastlaunasamnings

3.11.6. Falli vinnudagar á stórhátíðardaga greiðist stórhátíðarálag á föst mánaðarlaun fyrir þá tíma sem unnið er.

3.11.7. Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu sem kostur er.

3.12. Breyting á vinnufyrirkomulagi.

3.12.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, (þó ekki breytingu á vaktskrá) skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 3.7.4.

4. NEYSLUHLÉ

4.1. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.

4.1.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.

KPJ

4.1.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna LR og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

4.1.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 4.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 4.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

4.1.4. Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

4.1.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

4.2. Um matar- og kaffitíma í yfirvinnu

4.2.1. Matarhlé í yfirvinnu er kl. 19:00 – 20:00 og kl. 03:00 – 04:00. Kaffihlé í yfirvinnu er kl. 22:30 – 22:50 og kl. 06:30 – 06:50.

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

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

4.2.4. Um neysluhlé þegar unnið er skv. vaktskrá fer skv. gein 3.7.11

4.3. Vinna í matar- og kaffitíma.

4.3.1. Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

5. UM ORLOF

5.1. Sumarorlof.

5.1.1. Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

5.1.2. Eftir 1 árs starf hjá LR á starfsmaður rétt á 27 daga orlofi.

5.1.3. Eftir 3ja ára starf á starfsmaður rétt á 30 daga orlofi.

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

5.2. Orlofsfé.

5.2.1. Starfsmaður skal á fyrsta starfsári fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Efir 1 árs starf hjá LR hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá LR hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

5.3. Orlofsárið.

5.3.1. Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl ár hvert.

KPS

5.4. Sumarorlofstími.

5.4.1. Þeir starfsmenn sem skv. ósk LR taka sumarorlof skv. grein 5.1 að hluta utan tímabilsins, frá 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þann hluta þess, sem fellur utan þess tímabils.

5.5. Afvinnsla á lengingu sumarleyfis

5.5.1. LR og starfsmenn geta gert með sér fastlaunasamning sbr. grein 3.11 sem kveður á um fasta yfirvinnu og afvinnslu lengingu sumarleyfis.

5.5.2. Vinnutími.

Ársvinnuskylda rafiðnaðarmanna miðast við að:
Vinnuskyldustundir á ári séu 1.997,41.
Vinnudagar á ári séu 249,68.

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

Miðað við 10 mán. vinnuskyldu verður fjöldi vinnudaga því:

$$\frac{249{,}6768 \times 10}{12} = 208{,}0640$$

Vinnutími á viku er því:

$$\frac{1.997{,}41 - \text{orlofsréttur}}{208{,}0640} \times 5$$

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

Á fyrsta ári,	orlofsréttur 192 klst.: 43 klst. og 23 mín.
Eftir 1 ár,	orlofsréttur 216 klst.: 42 klst. og 49 mín.
Eftir 3 ár,	orlofsréttur 240 klst.: 42 klst. og 14 mín.

5.6. Veikindi í orlofi.

5.6.1. Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti,rafpósti eða á annan sannanlegan hátt. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada.

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

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

5.7. Launalaust leyfi.

5.7.1. Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða leyfi án launa valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi LR. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:

a. Starfsmaður sæki um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.

b. Ekki er skylt að veita samtímis fleirum en einum rafiðnaðarmanna hjá LR leyfi og skal það raska sem minnst vinnufyrirkomulagi .

c. Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er fríi lýkur skv. framansögðu.

6. UM FERÐIR OG GISTINGU

6.1. Ferðakostnaður.

6.1.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum LR skal greiðast eftir samkomulagi sem gera skal áður í slíkar ferðir er farið. Annars er kostnaður greiddur samkvæmt framlögðum reikningum, enda fylgi fullnægjandi frumgögn.

6.1.2. Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum skulu þá ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

6.1.3. LR getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra.

7. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

7.1. Tilkynning og læknisvottorð.

7.1.1. Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur LR krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

7.1.2. Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggi læknisvottorð hafi yfirmaður krafist þess.

7.2. Réttur til launa í sjúkdóms- og slysaforföllum

7.2.1. Veikist starfsmaður skal hann á fyrsta ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá LR, sem hér segir:

eftir 1 ár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 3 ár 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 5 ár 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 10 ár 210 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

7.3. Um laun í slysum.

7.3.1. Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 3 mánuði, slasist þeir á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7.mars 1956. Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

7.4. Réttur til greiðslu yfirvinnulauna í veikindum og slysum.

7.4.1. Í tilfellum skv. greinum 6.1. og 6.2. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið

7.5. Dagpeningar Sjúkratryggingar Íslands.

7.5.1. Dagpeningar frá Sjúkratryggingum Íslands ganga til LR svo lengi sem LR greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

7.6. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss.

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

7.7. Réttur til launa vegna veikinda barna yngri en 13 ára

7.7.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við. Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

7.7.2. 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. 7.7.1.

7.8. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

7.8.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis 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, aksturíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

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

7.8.2. 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.

7.8.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2015 (426,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir

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

7.8.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. maí 2015:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.544.232.
2. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
3. Til hvers ólögráða 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. 3.017.693. 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. 754.423. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
4. 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. 754.423.
5. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 754.423 til dánarbús hins látna.

7.8.5. 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. 17.200.849. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 172.008, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 344.017, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 688.034. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.302.335.

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

7.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.721 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.

7.10. 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 vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

8. UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

8.1. Um öryggismál.

8.1.1. LR sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og að lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

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

8.2. Um vinnuföt.

8.2.1. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf leggur LR þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum. Starfsmenn sem vinna útivið skulu fá sköffuð hlíðfarföt, s.s. útigalla, gönguskó, flíspeysur. Hreinsun verður kostuð af LR. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum.

8.3. Um verkfæri.

8.3.1. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. LR sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysahættu.

8.4. Aðbúnaður á vinnustað.

8.4.1. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi Heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.

8.5. Hjúkrunargögn

8.5.1. 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.

8.6. Augn- og sjónvernd

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

8.7. Persónulegir munir.

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

9. ÁUNNIN RÉTTINDI, FJARVISTIR, UPPSÖGN STARFSMANNS

9.1. Áunnin réttindi

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

9.2. 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 gildrar afsökunar.

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

9.3. Uppsagnarfrestur

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir, hvort tveggja miðað við mánaðarmót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

9.4. Vanræksla í starfi

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

9.5. Framkvæmd uppsagna

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

9.5.2. Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttekin 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.

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

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

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

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

9.6. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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.

9.7. Hópuppsagnir

9.7.1. 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:

9.7.2. Gildissvið - Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna 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 hópuppsagna 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 breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

9.7.3. Samráð - Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga 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.

9.7.4. 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 liggi 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 þrír 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.

9.8. Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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

9.9. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

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

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

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

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

10. UM TRÚNAÐARMENN

10.1. Kosning trúnaðarmanna.

Stjórnum aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands íslands er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna.

10.2. Um störf trúnaðarmanna.

10.2.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum LR og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

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

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

10.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka samkvæmt samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur LR, áður en leitað er til annarra aðila.

10.3. Vinnustaðafundir.

Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi aðildarfélög RSÍ og stjórnendur LR með 3ja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

10.4. Trúnaðarmannanámskeið.

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

10.5. Réttarstaða trúnaðarmanna.

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

11. SJÓÐAGJÖLD

11.1. Styrktarsjóður RSÍ

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af kaupi í Styrktarsjóð RSÍ.

11.2. Orlofssjóður RSÍ

Vinnuveitendur greiði 0,25% af kaupi rafiðnaðarmanna í orlofssjóð RSÍ.

11.3. Eftirmenntunargjald

Til eftirmenntunarsjóðs RSÍ greiðir LR 1,1% af kaupi starfsmanns.

11.4. Félagsgjöld

Vinnuveitanda er skylt að halda eftir af kaupi hvers rafiðnaðarmanns 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

11.5. Lífeyrissjóður

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 12% af öllum launum og skiptast þannig að vinnuveitendur greiða 8% og launþegar 4%.

Framlag launagreiðanda hækkar á samningstímanum og verður eftirfarandi:

Frá 1. júlí 2016: 8,5%.

Frá 1. Júlí 2017: 10,0%

Frá 1. júlí 2018: 11,5%.

Samstaða er meðal aðila vinnumarkaðar um samræmingu lífeyrisréttinda milli almenna og opinbera vinnumarkaðarins þannig að einstaklingum á vinnumarkaði verði, við 67 ára aldur, tryggður mánaðarlegur ellilífeyrir sem nemi 76% af meðaltals mánaðartekjum sem viðkomandi höfðu á starfsævinni. Almenna lífeyriskerfið hefur hingað til miðast við 56%. Þessi trygging felur í sér 35% meiri ávinnslu lífeyrisréttar en áður og næst með hækkun framlags launagreiðenda úr 8,0% í 11,5%.

11.6. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

11.7. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða 0,10% í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

12.1. Námskeið.

Starfsfólki LR skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sæki slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun LR skal hann halda dagvinnulaunum sínum. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

Reykjavík, 21. nóvember 2016

F.h. Rafiðnaðarsamband Íslands
v/aðildarfélaga með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Leikfélags Reykjavíkur
Með fyrirvara um samþykki stjórnar

Fylgiskjal 1
Skilgreining tæknistarfa

Aðstoðarmaður

Gildir um þá sem aðstoða við einföld tæknistörf og vinna að öllu jöfnu undir handleiðslu og ábyrgð tæknimanna. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum.

Allt að 2 ár – eða 1.200 klst. alls

Tæknimaður 1

Byrjandi í tæknistörfum. Gildir um einföld tæknistörf og þá sem að öllu jöfnu sinna ekki flóknari verkefnum. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum.

Hæfnilýsing
Hefur grunnþekkingu sem nýtist til undirbúnings fyrir starf eða starfsþjálfun. Getur sýnt frumkvæði og sjálfstæði í vinnu undir leiðsögn. Getur leyst viðfangsefni með því að vinna úr einföldum upplýsingum að úrlausnum.

Allt að 2 ár – eða 1.800 klst. alls

Tæknimaður 2

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki tveggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi eða þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast þekkingar og reynslu í faginu. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Tekið er tillit til reynslu annars staðar en hjá Borgarleikhúsi í starf tæknimanns 2.

Hæfnilýsing
Hefur grunnþekkingu sem nýtist á starfsvettvangi. Getur leyst fagleg viðfangsefni, beitt viðeigandi tækni og borið ábyrgð á afmörkuðum starfsþáttum. Getur miðlað upplýsingum um grunnatriði fags og verkefni á starfsvettvangi auk þess að geta útskýrt og rökstutt eigið verkferli.

Tæknimaður 3

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki þriggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi eða þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast sérþekkingar og reynslu í faginu. Sinnir sérhæfðum tæknistörfum á eða hefur umsjón með tilteknum málaflokkum vegna sérþekkingar. Starfsmaður getur starfað sjálfstætt. Getur verið staðgengill forstöðumanns. Tekið er tillit til reynslu annars staðar en hjá Borgarleikhúsi í starf tæknimanns 3.

Hæfnilýsing
Hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi. Getur forgangsraðað og skipulagt eigin störf í krefjandi aðstæðum og sýnt fagmennsku í starfi. Getur miðlað þekkingu sinni og leikni, rökstutt og lgrundað þær aðferðir sem hann nýtir auk þess að búa yfir ábyrgð gagnvart starfsumhverfi og hæfni til að leiðbeina öðrum.

Tæknimaður 4

Forstöðumaður sem hefur lokið formlegu námi í sínu fagi og/eða öðlast yfirgripsmikla þekkingu og reynslu í faginu ásamt umtalsverðri þekkingu á stjórnun. Veitir deild forstöðu og ber ábyrgð á vinnu hennar og fjárreiðum gagnvart yfirstjórn.

Hæfnilýsing
Hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi. Getur skipulagt vinnuferli, beitt viðeigandi tækni og þróað starfsaðferðir á ábyrgan hátt. Býr yfir hæfni til að vera virkur og ábyrgur innan starfsvettvangs, getur leiðbeint og stjórnað öðrum í verkefnum og tekið ábyrgð á þróun í starfi og námi.

Fylgiskjal 2
Launatöflur

Launatafla 1. nóvember 2016				
		Mánaðar-laun	Tímakaup í dagvinnu	Yfirvinnu-kaup
Aðstoðarmaður				
Byrjunarlaun		259.463	1.497	2.695
Tæknimaður 1				
Byrjunarlaun		273.877	1.580	2.844
Tæknimaður 2				
Byrjunarlaun		294.928	1.702	3.063
Eftir 1 ár	5,0%	309.674	1.787	3.216
Eftir 3 ár	4,0%	322.061	1.858	3.345
Eftir 5 ár	4,0%	334.944	1.932	3.478
Eftir 7 ár	3,0%	344.992	1.990	3.583
Eftir 10 ár	3,0%	355.342	2.050	3.690
Eftir 12 ár	3,0%	366.002	2.112	3.801
Tæknimaður 3				
Byrjunarlaun		339.167	1.957	3.522
Eftir 1 ár	5,0%	356.125	2.055	3.698
Eftir 3 ár	4,0%	370.370	2.137	3.846
Eftir 5 ár	4,0%	385.185	2.222	4.000
Eftir 7 ár	3,0%	396.741	2.289	4.120
Eftir 10 ár	3,0%	408.643	2.358	4.244
Eftir 12 ár	3,0%	420.902	2.428	4.371
Tæknimaður 4				
Byrjunarlaun		390.042	2.250	4.051
Eftir 1 ár	5,0%	409.544	2.363	4.253
Eftir 3 ár	4,0%	425.926	2.457	4.423
Eftir 5 ár	4,0%	442.963	2.556	4.600
Eftir 7 ár	3,0%	456.252	2.632	4.738
Eftir 10 ár	3,0%	469.939	2.711	4.880
Eftir 12 ár	3,0%	484.038	2.793	5.027

Launatafla 1. maí 2017				
		Mánaðar-laun	Tímakaup í dagvinnu	Yfirvinnu-kaup
Aðstoðarmaður				
Byrjunarlaun		271.139	1.564	2.816
Tæknimaður 1				
Byrjunarlaun		286.202	1.651	2.972
Tæknimaður 2				
Byrjunarlaun		308.200	1.778	3.201
Eftir 1 ár	5,0%	323.610	1.867	3.361
Eftir 3 ár	4,0%	336.554	1.942	3.495
Eftir 5 ár	4,0%	350.016	2.019	3.635
Eftir 7 ár	3,0%	360.517	2.080	3.744
Eftir 10 ár	3,0%	371.332	2.142	3.856
Eftir 12 ár	3,0%	382.472	2.207	3.972
Tæknimaður 3				
Byrjunarlaun		354.430	2.045	3.681
Eftir 1 ár	5,0%	372.151	2.147	3.865
Eftir 3 ár	4,0%	387.037	2.233	4.019
Eftir 5 ár	4,0%	402.519	2.322	4.180
Eftir 7 ár	3,0%	414.594	2.392	4.306
Eftir 10 ár	3,0%	427.032	2.464	4.435
Eftir 12 ár	3,0%	439.843	2.538	4.568
Tæknimaður 4				
Byrjunarlaun		407.594	2.352	4.233
Eftir 1 ár	5,0%	427.974	2.469	4.445
Eftir 3 ár	4,0%	445.093	2.568	4.622
Eftir 5 ár	4,0%	462.896	2.671	4.807
Eftir 7 ár	3,0%	476.783	2.751	4.951
Eftir 10 ár	3,0%	491.087	2.833	5.100
Eftir 12 ár	3,0%	505.819	2.918	5.253

Launatafla 1. maí 2018				
		Mánaðar-laun	Tímakaup í dagvinnu	Yfirvinnu-kaup
Aðstoðarmaður				
Byrjunarlaun		279.273	1.611	2.900
Tæknimaður 1				
Byrjunarlaun		294.788	1.701	3.061
Tæknimaður 2				
Byrjunarlaun		317.446	1.831	3.297
Eftir 1 ár	5,0%	333.318	1.923	3.462
Eftir 3 ár	4,0%	346.651	2.000	3.600
Eftir 5 ár	4,0%	360.517	2.080	3.744
Eftir 7 ár	3,0%	371.332	2.142	3.856
Eftir 10 ár	3,0%	382.472	2.207	3.972
Eftir 12 ár	3,0%	393.946	2.273	4.091
Tæknimaður 3				
Byrjunarlaun		365.062	2.106	3.791
Eftir 1 ár	5,0%	383.316	2.211	3.981
Eftir 3 ár	4,0%	398.648	2.300	4.140
Eftir 5 ár	4,0%	414.594	2.392	4.306
Eftir 7 ár	3,0%	427.032	2.464	4.435
Eftir 10 ár	3,0%	439.843	2.538	4.568
Eftir 12 ár	3,0%	453.038	2.614	4.705
Tæknimaður 4				
Byrjunarlaun		419.822	2.422	4.360
Eftir 1 ár	5,0%	440.813	2.543	4.578
Eftir 3 ár	4,0%	458.445	2.645	4.761
Eftir 5 ár	4,0%	476.783	2.751	4.951
Eftir 7 ár	3,0%	491.087	2.833	5.100
Eftir 10 ár	3,0%	505.819	2.918	5.253
Eftir 12 ár	3,0%	520.994	3.006	5.411

Bókun 1
Breyting á samsetningu heildarlauna hjá fastráðnum starfsmönnum.

Í kjölfar gerðar kjarasamnings þessa mun Leikfélag Reykjavíkur bjóða fastráðnum starfsmönnum sem undir hann falla að ganga frá nýjum ráðninga- og fastlaunasamningum þar sem það á við, sem fela í sér breytingar á samsetningu heildarkjara. Nýjir samningar eru annars vegar ráðningasamningur er tiltekur í hvaða starfsheiti, launaflokk og deild viðkomandi er ráðinn til og hins vegar fastlaunasamningur er kveður á um föst heildarkjör ofan á mánaðarlaun fyrir vinnu sem unnin er utan hefðbundins dagvinnutíma og/eða umfram hefðbundinn heildarfjölda klukkustunda (173,33 pr. mán.) Tryggja skal að núverandi heildarlaun skerðist ekki. Heildarlaun verða samsett úr eftirfarandi launaþáttum:

- Laun fyrir dagvinnu m.v. taxta kjarasamnings
- Föst álagsgreiðsla m.v. meðal vinnutíma starfsmanns af mánaðarlegri vinnuskyldu sem gert er ráð fyrir að unnin unnin sé utan dagvinnutíma og skal leikárið í heild metið í því sambandi. Horft er til liðins raunvinnumagns liðins leikárs og áætlun komandi leikárs.
- Föst yfirvinnugreiðsla m.v. meðalfjölda yfirvinnutíma starfsmanns og eru sömu viðmið og að ofan greinir.

Bókun 2
Birting vaktskrá - innleiðingarferli

LR er heimilt að birta og eða breyta vaktskrá með að lágmarki 2 vikna fyrirvara á meðan á innleiðingarferli vaktavinnu stendur. Sú heimild gildir til áramótanna 2017/2018 þrátt fyrir ákvæði gr. 3.7.4.

Bókun 3
Eingreiðsla

Hverjum starfsmanni sem er í fullu starfi þann 1. nóvember 2016 og starfað hefur samfellt frá 1. janúar 2016, skal greidd 70.000,- króna eingreiðsla með næstu launaútborgun eftir samþykkt samningsins. Starfsmenn sem eru í hlutastörfum/tímavinnu eða hafa starfað skemur hjá LR, fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma sinn á því tímabili.

KÞI