

**Kjarasamningur milli
Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarfélaga annars vegar
og
Samtaka atvinnulífsins
vegna HS Orku hf
hins vegar**

Gildir frá 1. júní 2011 til 31. janúar 2014

EFNISYFIRLIT

| | |
|----------------------------------------------|-----------|
| EFNISYFIRLIT | 2 |
| 1. FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU | 3 |
| 2. UM VINNUTÍMA VINNUHLÉ O.FL. | 3 |
| 3. LAUN | 7 |
| 4. UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST | 9 |
| 5. ORLOF | 10 |
| 6. VEIKINDA, SLYSA OG BARNSBURÐARLAUN | 11 |
| 7. IÐGJALDAGREIÐSLUR | 14 |
| 8. ALMENN ÁKVÆÐI | 15 |
| 9. GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI | 17 |

1. FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

1.1. HS Orka hf skuldbindur sig til að veita félagsmönnum í Rafiðnaðarsambandi Íslands vegna aðildarfélaganna forgangsrétt til þeirra starfa sem um getur í grein 1.2. samræmi við skilgreiningar á starfssviði.

1.2. Starfssvið rafiðnaðarmanna.

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

2. UM VINNUTÍMA VINNUHLÉ O.FL.

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

Heimilt er með samkomulagi beggja aðila að stytta vinnutíma með því að fella niður eða stytta neyslhlé.

2.2. Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir áviku.

Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, frá kl. 07:00 - 17:00 mánudaga til föstudaga. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila.

2.3. Miðað við dagvinnutíma kl. 07:00 - 17:00 skulu dagvinnumenn hafa kaffihlé kl. 09:30 - 09:45; matarhlé kl.12:00 -13:00 og kaffihlé kl. 15:00 -15:20.

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

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

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

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

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

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

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

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna.

- 2.7. Samningsbundnir frídagar án skerðingar á launum eru helgidagar þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársdagur eftir kl. 12:00, beri þá upp á virka daga.

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

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. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði 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.

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

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

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

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

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

- 2.9. **Lágmarkshvöld, frítökuréttur og frídagar**

Almennt

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

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

- 2.9.2. 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.

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.

2.9.3. 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, 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. 2.4.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

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

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

2.9.5. 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.

2.9.6. 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 sérstökum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

Dæmi um útfærslu frítökuréttar

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

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. XXX. 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. XXX.).

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelldt, 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. XXX.)

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

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

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samninga ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996, ákveðna þætti er varða vinnutíma og fylgir samningi þessum fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. greinar þessa samnings.

2.10. Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna vaktavinnu eina viku í senn.

2.10.1. Fyrir bjöllu eða símvakt:

Ef starfsmaður hefur aðvörunarkerfi heima hjá sér og er tilbúinn til starfa fyrirvaralaust, þá greiðist 33 % af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á vakt.

Kallvakt

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

2.10.3. Greiðsla fyrir vakt á stórhátíðum tvöfaldast.

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

2.12. Sé fyrirfram ákveðin vinna unnin aðfararnætur frídaga skal greiða 0,5 klst. í dagvinnu fyrir hvern unninn tíma á tímabilinu 00.00 til 08.00.

3. LAUN

3.1. Starfsmenn, sem ráðnir eru með að minnsta kosti eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum skulu fá greidd full mánaðarlaun skv. samningum.

Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

3.2. Til viðbótar föstum mánaðarlaunum koma:

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

Í stað ferða- og fataskiptagjalds þá hefur ígildi 2ja yfirvinnuklst. á viku verið felldar inn í dagvinnulaunatöflu og vinnutími á föstudögum skal stytur sem nemur 1 klst. á viku. Við töku orlofs reiknast föstudagur 8 klst.

Heimilt er með samkomulagi beggja aðila að stytta vinnutíma með því að fella niður eða stytta neyslulél.

3.3. Launahækkningar:

Við samþykkt samnings þesa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars – maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi ekki síðar en 1. September 2011.

Launahækkunar á samningstímanum :

| | |
|------------|-------|
| 1. 6. 2011 | 4,25% |
| 1. 2. 2012 | 3,5% |
| 1. 2. 2013 | 3,25% |

Aðrir kjarastengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum.

Ný launatafla, án umsamdra hækkana er birt á fylgiskjali.

Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun sem hér segir:

1. ár að lokinni grunndeild 71% af byrjunarlaunum 137. Flokks
2. ár að lokini grunndeild 75% af byrjunarlaunum 137. Flokks
3. ár að lokinni grunndeild 80% af byrjunarlaunum 137. Flokks
(Starfsþjálfunarnemar)

3.4. Starfsaldurshækkunar

Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri samkvæmt launatöflu á fylgiskjali.

1. Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en HS Orku á þann hátt, að við starfsaldur sé bætt tíma við hliðstæð störf, hjá iðnsveinum skal meta tíma frá sveinsprófi. HS Orka metur starfsaldur í samráði við viðkomandi stéttarfélag. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá HS Orku.
2. Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju : innan 12 mánaða þá heldur hann öllum áunnum réttindum,; innan 3ja ára eftir 3ja mánaða starf, : innan 5 ára eftir 6 mánaða starf og ef um lengri tíma er að ræða, eftir 12 mánaða starf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa og orlofs.

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

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

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

Tilfærslu í starfi skal tilkynna viðkomandi skriflega.

3.7. Tímakaup í yfirvinnu skal vera 1.0385 % af mánaðarlaunum.

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

Dagvinnukaup skal fundið með því að deila 165 í mánaðargrunnlaun viðkomandi launaflokks.

- 3.8. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætir í, né þann tíma sem áður er liðinn.
- 3.9. Desember- og orlofsuppbót.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

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

Desemberuppbót miðað við fullt starf er sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 79.643

Á árinu 2012 kr. 82.256

Á árinu 2013 kr. 84.766

Orlofsuppbót miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2012 kr. 46.002

Á orlofsárinu sem hefst 1.maí 2013 kr. 47.334

Sérstakt álag á orlofs- og desemberuppbót 2011

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, kr. 10.000

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000

4. UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

- 4.1. Milli hvers starfsmanns og HS Orku skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í þríriti.
- 4.2. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika m.v. vikuskipti, næstu 9 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar hvort tveggja miðað við mánaðarmót.

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 20 ára stafsaldur hjá HS Orku skal uppsagnarfrestur af hálfu fyrirtækisins vera 6 mánuðir.

- 4.3. Uppsagnarákvæði skv. lið 4.02. gilda þó ekki, ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða HS Orku gerast brotlegar gagnvart starfsmanni.

Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu án leyfis eða gilda ástæðna, enda hafi starfsmaður fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra.

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

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

5. ORLOF

5.1. Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

| <u>Að sumri</u> | <u>Að vetri</u> | |
|-----------------|-----------------|------------|
| | Eftir 1 ár | Eftir 2 ár |
| Orlof 25 dagar | 2 dagar | 5 dagar |

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

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof.

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

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

5.5. Í orlofssjóð RSÍ greiðir HS Orka fjárhæð, sem nemi 0,25 % af öllum launum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. HS Orka gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

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

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

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

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

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

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

Ekki er skylt að veita fleiri en 1 starfsmanni í hverjum iðngeira slík leyfi frá störfum samtímis. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar frí lýkur samkvæmt framanskráðu.

6. VEIKINDA, SLYSA OG BARNBURÐARLAUN

6.1. Laun í veikindum

6.1.1. Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð.

Eftir eins árs starfs, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá HS Orku sem hér segir:

Eftir 1 árs starf 45 almanaksdaga á 12 mánuðum.

Eftir 3 ára starf 84 almanaksdaga á 12 mánuðum.

Eftir 5 ára starf 120 almanaksdaga á 12 mánuðum.

Eftir 12 ára starf 210 almanaksdaga á 12 mánuðum.

Eftir 20 ára starf 270 almanaksdaga á 12 mánuðum.

6.1.2. Starfsmönnum skal 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.

Útköll vegna bilana eða viðgerða teljast ekki til yfirvinnu í skilningi þessarar greinar.

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

6.2. Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma

6.2.1. Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikjast af orsökum sem rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

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

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

6.2.3. Í þeim tilvikum sem HS Orka hefur fulla greiðsluskyldu gagnvart starfsmanni ganga dagpeningar Tryggingastofnunar til HS Orku.

6.2.4. Auk þess sem greint er að ofan, greiðir HS Orka starfsmönnum dagpeninga í allt að 10 mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og HS Orku geti numið 80 % af grunnlaunum að viðbættri verðlagsuppbót.

6.3. Greiðsla fyrir læknishjálp

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

6.4. **Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda**

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

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

6.5. **Greiðslur vegna barnsburðar og veikinda barna**

Um greiðslur vegna barnsburðar og fæðingarorlofs fer skv. gildandi lögum

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

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

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

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

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

Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá HS Orku 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 hjá HS Orku 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.

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

6.6. **Læknisskoðun**

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

6.7. **Slysatryggingar**

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

6.7.2. Dánarslysabætur eru:

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

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

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

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

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.

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

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

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

Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð geta komið bætur skv. 4. tölulíð.

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

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

Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu: Slysatrýggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðatrýggingu eða slysatrýggingu ökumanns og eiganda.

Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

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

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. janúar 2001.

Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatrýggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatrýggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðslur vara skv. samningi.

Verði HS skaðabótaskyldar gagnvart launþega sem slysatrýggður er skv. Samningi þessum skulu slysabætur og dagpeningar, sem greiddir kunna að vera til launþega skv. Ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, HS kunna að verða gert að greiða.

Dagpeningar greiðast til HS Orku meðan kaupgreiðslu varir skv. samningi.

6.8. Í styrktarsjóð RSÍ greiðir HS Orka 1% af útborguðu kaupum.

7. IÐGJALDAGREIÐSLUR

7.1. HS tekur að sér að innheimta reglulega félagsgjald starfsmanna af ógreiddum, en kræfum vinnulaunum og annast skil á þeim til viðkomandi stéttarfélags mánaðarlega.

7.2. Iðgjöld til lífeyrissjóða rafiðnaðarmanna greiðist vegna allra félagsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfesta reglugerð lífeyrissjóð rafiðnaðarmanna. Iðgjöld skulu vera 12 % af útborguðum launum og skiptast þannig að HS Orka greiðir 8 % en starfsmaður 4 %.

HS Orka annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

7.3. HS Orka greiðir 1% af útborguðum launum í eftirmenntunarsjóð RSÍ.

7.4. Leggi starfsmaður a.m.k. 2,0% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag HS Orku vera 2%.

- 7.5. Frá gildistöku sammingsin greiðir HS 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

8. ALMENN ÁKVÆÐI

- 8.1. Ávallt skal gætt fyllsta öryggis við rekstur og vinnu hjá HS Orku, sem sjá um að í öllum verkefnum séu handbær öll nauðsynleg öryggistæki og að þau séu ávallt eins fullkomin og frekast er kostur, enda geti starfsmenn neitað að framkvæma verk sé öryggisbúnaður ekki í samræmi við kröfur Vinnueftirlitsins eða annara opinberra aðila.

Starfsmönnum ber skylda til að fara eftir þeim reglum sem gilda um öryggismál.

Aðilar eru sammála um að rafiðnaðarmenn sem starfa hjá HS Orku sækja framhaldsnámskeið um framfarir og breytingar í iðngreinum sínum.

- 8.2. HS Orka skal árlega standa fyrir kynningu um öryggismál, nýjan búnað, starfsreglur og hjálp í viðlögum. Starfsmenn skulu halda dagvinnulaunum þegar þeir sækja slíkar kynningar.

Ef kynning fer fram utan heimasveitar skal HS Orka sjá starfsmönnum fyrir ferðum og upphaldi.

8.3. Vinnufatnaður

HS Orka skal árlega leggja starfsmönnum til tvo samfestinga, eina öryggisskó og ein vatnsheld hlífðarföt og hálfsmánaðarlega eina vinnuvettlinga. Vinnu- og hlífðarfatnaður skal að jafnaði vera af þeirri gerð sem hentar best við þau störf sem honum er ætlað að þjóna.

- 8.3.1. Við mjög óhreinleg störf og/eða til hlífðar skaðlegum efnum skal leggja mönnum til sérstakan vinnufatnað. HS Orku er heimilt að merkja allan vinnufatnað.

Við úthlutun og þegar menn hætta störfum skal skila eldri fatnaði.

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

- 8.3.3. HS Orka leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggishjálma og öryggisskó, við störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

- 8.3.4. Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem HS Orka leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum sammings skal skilað þegar menn hætta störfum hjá HS.

- 8.3.5. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.fl. skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki er skylt að bæta slík tjón verði þau vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

- 8.4. Starfsmanni er skylt að boða forföll í tæka tíð ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir sem eru fjarverandi, tilkynna með góðum fyrirvara, hvenær þeir mæti aftur til vinnu.

- 8.5. Lausráðnum starfsmönnum skulu greidd laun vikulega fyrir dagvinnulok hvern föstudag.
- Fastráðnir starfsmenn skulu fá greidd laun einu sinni í mánuði, á föstudegi næst miðjum mánuði, fyrir yfirstandandi mánuð og aukagreiðslur vegna mánaðarins næst á undan.
- 8.6. Um fæði á vinnustað skulu gilda sömu reglur fyrir málm- og rafiðnaðarmenn og aðra starfsmenn hjá HS Orku.
- Komist starfsmenn ekki til heimilis á matmálstímum skal HS Orka sjá þeim fyrir fæði eða greiða eðlilegan fæðiskostnað.
- 8.7. HS Orka getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra, til flutninga á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxa ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.
- 8.8. Hreinlætisaðbúnaður og allar vinnuáðstæður skulu ávallt vera fullnægjandi að áliti heilbrigðisfyrivalda og Vinnueftirlitsins ~~ríkisins~~.
- Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu ávallt vera tiltæk á vinnustað.
- 8.9. Starfsmönnum er heimilt að velja sér trúnaðarmann úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað. Um hlutverk þeirra, skyldur og réttindi fer svo sem mælt er fyrir í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.
- Trúnaðarmaður skal hafa nægan tíma til að sinna málefnum starfsmanna án skerðingar á launum.
- Um trúnaðarmenn vísast að öðru leiti til rammisamnings ASÍ og SA frá 21. feb. 1984.
- 8.10. HS Orka skal kynna fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.
- 8.11. Stéttarfélagið skal kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. HS Orka skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum og öðrum stjórnendum. Samningsaðilar skulu hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.
- 8.12. **Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn, uns nýr samningur hefur verið gerður:**
- 8.12.1. Komi til uppsagnar á samningum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkbanna hjá HS Orku, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera með þeim hætti að stéttarfélagið mun veita tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla sem það telur nauðsynlegt til bráðabirgðaviðgerða, svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum HS Orku í allt að 12 daga.
- Vinnustöðvanir taka ekki til gæslustarfa við stjórnstöð og orkuveitusvæði.
- 8.12.2. Samúðarvinnustöðvanir skulu eigi boðaðar, fyrr en vinnustöðvun við almennan atvinnurekstur á félagssvæði viðkomandi stéttarfélags, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst.

Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs 8.12.1. hér að framan.

Ákvæði þessa liðs (8.12.) halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur er gerður.

9. GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI

Samningsforsendur

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5.maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

Afgreiðsla kjarasamnings.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 16.00 mánudaginn 29.ágúst.

Reykjavík, 26.ágúst 2011

F.h. HS Orku hf.

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Bókun um slysatryggingar

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

Bókun 1 með kjarasamningi HS og RSÍ dags 13. jan. 2009

Aðilar samningsins eru sammála um að taka ákvæði samningsins um slysatryggingar til endurskoðunar.

Bókun 2011

Ákvæði samningsins um desember- og orlofsuppbót hefur ekki áhrif á uppbætur rafiðnaðarmanna á Árborgarsvæðinu sem eru við störf við undirritun samnings þessa. Uppbætur þeirra taka þeim almennu hækkunum sem samningur þessi kveður á um.

Rafiðnaðarmenn sem eru við störf við undirritun samnings þessa hækka um einn launaflokk frá og með 1. febrúar 2012.

Samkomulag er um að gildissvið samningsins breytist frá 1.september 2011 þannig að hann nái einnig til félagsmanna RSÍ sem starfa hjá HS Orku hf. Utan Árborgarsvæðisins.