

**Kjarasamningur
milli
Símans og dótturfélaga.
annars vegar
og
Rafiðnaðarsambands Íslands hins vegar.**

**Samningur þessi er heildarútgáfa gefin út af
Rafiðnaðarsambandi Íslands**

1. KAFLI UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS O.FL.

1.1. Gildissvið

1.1.1. Samningur þessi tekur til rafiðnaðarmanna sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands og starfa hjá Símanum hf.

1.2. Starfssvið

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

1.3. Forgangsréttur

1.3.1. Fullgildir félagar aðildarféлага Rafiðnaðarsambands Íslands skulu hafa forgangsrétt við ráðningu til ofangreindra starfa í iðngreinum sínum. Forgangsrétturinn gildir þó ekki gagnvart þeim rafiðnaðarmönnum sem voru í FÍS þegar Pósti og síma var breytt í hlutafélag 1. janúar 1997.

1.4. Ný störf/iðngreinar

1.4.1. Komi á samningstímanum til ný störf eða iðngreinar sem ekki er gert ráð fyrir í samningi þessum skulu teknar upp samningaviðræður um kaup og kjör hvað þau varðar.

2. KAFLI UM KAUP

2.1. Launatafla

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna verða á samningstímabilinu sem hér segir				
	1.4.2019	1.4.2020.	.1.1.2021	1.1.2022
Án sveinsprófs	317.008	341.008	365.008	390.008
3 ára fagnám	382.490	406.490	43.490	455.490
4 ára fagnám	393.973	417.973	441.973	466.973
5 ára sveinsbréf	423.048	447.048	471.048	496.048
10 ára sveinsbréf	441.096	465.096	489.096	514.096
/rafiðnfræðingur/ meistari				

Taxtar nær greiddu kaupi

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar rafiðnaðarmanna færðir nær greiddu kaupi. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 2.1.2 gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2.1.2 gr.

2.1.2 Launabreytingar

Í stað gildandi launataxta koma nýir taxtar skv. fylgiskjal 1. Launataxtar gilda frá 1.apríl 2019, 1.apríl 2020, 1.janúar 2021 og 1.janúar 2022.

Almennar launahækkunar á samningstímanum:

1.apríl 2019 17.000 kr.

1.apríl 2020 18.000 kr.

1.janúar 2021 15.750 kr.

1.janúar 2022 17.250 kr.

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

2.1.3 Persónubundin laun

Kjarasamningur þessi er lágmarkslaunasamningur. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann sinn einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

2.2. Nýtt kauptaxtakkerfi – taxti nær greiddu kaupi og frávik frá nýju taxtakkerfi

2.2.1. . Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá 5,4% hækkun á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um frávik frá nýju kauptaxtakkerfi.

Gr. 2.2.2 Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun skv. neðangreindu:

Laun rafeindavirkja-, rafvirkja- og símsmiðanema fyrir unninn tíma:

	1.12.2004	1.1.2006	1.1.2007	1.1.2008
Á öðru ári	85.000	87.550	89.739	91.758
Á þriðja ári	95.000	97.850	100.296	102.553
Á fjórða ári	105.000	108.150	110.854	113.348

2.3. Starfsaldur

2.3.1. Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá Símanum hf. Að auki er heimilt að meta til starfsaldurs allt að sex ára starfstíma í iðngreininni hjá öðrum vinnuveitendum. Lengd orlofs og veikindaréttar miðast við starfsaldur hjá Símanum hf.

2.3.2. Hætti starfsmaður, en hefji starf á ný, heldur hann áunnum réttindum sem hér segir:

- Þegar við upphaf starfs ef hléið er styttra en eitt ár,
- eftir þrjú mánuði ef hléið er styttra en þrjú ár,
- eftir sex mánuði ef hléið er styttra en fimm ár,
- eftir 12 mánuði ef hléið er fimm ár eða lengra.

Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna orlofs, veikinda og slysa.

2.4. Dagvinna

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

2.5. Yfirvinna

- 2.5.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemi 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 2.5.2. Öll yfirvinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.6. Álagsgreiðslur

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

Mánudaga til föstudaga kl. 17 – 24:	33,33%
Mánudaga til föstudaga kl. 24 – 08 og um helgar:	45%
Á stórhátíðum:	90%

2.7. Hæðarálag

Rafiðnaðarmenn skulu fá 20% álag á tímakaup fyrir þá vinnu sem sem unnin er í möstrum 15-50 metra háum. Fyrir vinnu í hærri möstrum er greitt 30% álag á tímakaup

2.8. Kallvaktarpóknun

- 2.8.1. Tímakaup á kallvakt er vaktaálag skv. grein 2.7.1.

2.9. Laun fyrir hluta úr mánuði

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

2.10. Tilfærslur í starfi

- 2.10.1. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna hærra launuðu starfi skal hann fá 6% álag á laun sín, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag. Gegni starfsmaður hærra launuðu starfi lengur en 4 vikur í senn eða lengur en 10 vikur á síðustu 12 mánuðum, þó að minnsta kosti einu sinni 4 vikur samfelt, skal hann fá laun þess sem hann leysir af eða 12% álag á laun sín.
- 2.10.2. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.11. Óheimilar fjarvistir

2.11.1. 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.

2.12. Desemberuppbót

2.12.1. Starfsmenn í fullu starfi í nóvember skulu fá sérstaka greiðslu í desember ár hvert og hækkar hlutfallslega eins og samningur þessi kveður á um. Gegni starfsmaður hlutastarfi skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall sitt. Greiðsla þessi er við það miðuð að viðkomandi starfsmaður hafi hafið starf eigi síðar en 1. september. Hvað varðar framkvæmd útreiknings skal farið eftir 5. gr. kjarasamnings Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands dags. 1. febrúar 1990.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2019 kr. 103.000.

Á árinu 2020 kr. 106.000.

Á árinu 2021 kr. 108.000.

Á árinu 2022 kr. 110.000.

Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama atvinnurekanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

2.13. Orlofsuppbót

Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir

Frá 1. maí 2019 kr. 50.000.

Frá 1. maí 2020 kr. 51.000.

Frá 1. maí 2021 kr. 52.000.

Frá 1. maí 2022 kr. 53.000.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum á orlofsárinu vegna aldurs skal hann fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á árinu 2019 greiðist eingreiðsla í formi sérstaks álags á orlofsuppbót 26.000 kr. sem greiðist eigi síðar en 1.júlí 2019

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

2.13 Útborgun launa

2.13.1. Laun skulu greidd mánaðarlega eftir á. 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, og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Ef útborgunardagur ber upp á helgidag eða frídag bankastofnana skal borga út laun næsta virka dag á undan.

2.14. Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

1. Föst mánaðalaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.

3. Hluti fastra mánaðalauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

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

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

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

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

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

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

3. KAFLI UM VINNUTÍMA

3.1. Almennt um 40 stunda vinnuviku

- 3.1.1. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svarar kaffitímum skv. samningum.
- 3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna Símans hf. og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.
- 3.1.3. Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.
- 3.1.5. Frá 1. janúar 2020 kemur til framkvæmda vinnutímastytting með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið. Styttingin samsvarar því að hver vinnudagur styttest um 10 mínútur. Útfærsla á vinnutímastyttingunni getur verið með ýmsum hætti og skal gerð í samráði við starfsmenn.

3.2. Frídagar

- 3.2.1. Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.
- 3.2.2. Sérstakir frídagar eru:

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

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 frídögum 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.

3.2.3. Stórhátíðardagar eru:

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1. Nýársdagur | 5. 17. júní |
| 2. Föstudagurinn langi | 6. Aðfangad. eftir kl. 12:00 |
| 3. Páskadagur | 7. Jóladaður |
| 4. Hvítasunnudagur | 8. Gamlársd. eftir kl. 12:00 |

3.3. Dagvinna

3.3.1. Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi.

3.4. Yfirvinna

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

3.4.2. Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 2.6.1. eða stórhátíðarvinna skv. grein 2.6.2.

3.4.3. Sé fyrirfram ákveðin vinna að helgi til afboðuð eftir kl. 20.00 á föstudag greiðast 2 dagv.klst.

3.5. Útköll

3.5.1. Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

3.5.2. Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.1. og 3.2.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 ½ klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða ½ klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein 3.5.2. tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 3.5.1.

3.6. Yfirvinna í hlutastarfi

3.6.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 3.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 3.6.2. og 3.6.3.

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

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

3.7. Lágmarkshvöld

3.7.1. 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.

3.7.2. 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 em 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.

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 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.

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

3.7.3. 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.

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

3.7.5 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

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 þessu sem fylgiskjal og telst hluti hans og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

3.8. Útkallsvaktir

- 3.8.1.** Með útkallsvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 3.8.2.** Sé starfsmaður kallaður til vinnu ber honum yfirvinnukaup þann tíma sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir hvert útkall. Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.
- 3.8.3.** Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.
- 3.8.4.** Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður er bundinn á viðkomandi landsfjórðungi með símboða eða farsíma og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.

3.9. Vaktavinna

- 3.9.1.** Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 3.9.2.** Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnin væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 3.9.3.** Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.9.4.** Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að 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.
- Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.
- 3.9.5.** Falli frídagur vaktavinnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 3.9.6.** Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir, á matar- og kaffitímum, skal telja hverja

vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

3.9.7. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

3.10. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu

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

3.10.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna Landssíma Íslands hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

3.10.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.10.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.10.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

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

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

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

3.10.7. Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.11. Vinna í matar- og kaffitíma

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

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

3.12. Fæði og mötuneyti

3.12.1. Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu

tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum.

Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af Landssíma Íslands hf.

3.12.2. Hafi starfsmaður ekki aðgang að mötuneyti hjá Símanum hf. ber að greiða honum fæðispeninga, sem samsvara hálfri dagvinnustund miðað við byrjunarlaun í lægsta launaflokki.

3.13.1 Stefna samninganna varðandi yfirvinnu

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

3.13.2. 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.

3.14. Breyting á vinnufyrirkomulagi

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

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

4. KAFLI UM ORLOF

4.1. Sumarorlof

4.1.1. Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

4.2. Vetrarorlof

4.2.1. Eftir eins árs starf hjá Landssíma Íslands hf. á starfsmaður rétt á þriggja daga vetrarorlofi. Eftir þriggja ára starf á starfsmaður rétt á sex daga vetrarorlofi.

4.3. Orlofsfé

4.3.1. Starfsmaður skal á fyrsta starfsári fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Eftir eins árs starf hjá Símanum hf. hækkar orlofsfé þetta í 11,59%.

Eftir þriggja ára starf hjá Símanum hf. hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

4.4. Orlofsárið

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

4.5. Sumarorlofstími

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

4.6. Veikindi í orlofi

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

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

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.

4.7. Launalaust leyfi

4.7.1. Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 til 12 mánaða leyfi án launa valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi Símans hf. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:

- a) Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
- b) Ekki er skylt að veita fleiri leyfi en svo að mest 5% félagsmanna hjá Símanum hf. séu samtímis í leyfi.
- c) Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er fríi lýkur skv. framansögðu.

5. KAFLI FERÐIR OG GISTING

5.1. Akstur til og frá vinnu

5.1.1. Starfsmenn sem vinna innan svæðis er afmarkast af leiðakerfi almenningsvagna skulu ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji/hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki.

5.1.2. Sé starfsmaður sendur til vinnu fjarri leiðum almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.2. Ferðakostnaður

5.2.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Símans hf. skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fast vinnustaðar.

5.2.2. Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins enda hafi fyrirtækið ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

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

5.2.3. Sé starfsmaður sendur á vegum fyrirtækis til vinnu innanlands fjarri föstum vinnustað greiðist fjarvistaralag ein yfirvinnuklst. fyrir hverja nótt umfram fjórar.

5.2.4. Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað Símans hf. skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvíllur skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.

5.2.5. Síminn hf. getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3. Heimflutningur fjarri vinnustað

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

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

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

6. KAFLI UM VEIKINDI OG SLYS

6.1. Um kaup í veikindum

6.1.1. Veikist starfsmaður skal hann fyrstu sex mánuðina fá laun 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir 6 mánaða starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá Landssíma Íslands hf., sem hér segir:

- eftir 6 mánaða starf 30 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 3 ára starf 90 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

6.2. Um kaup í slysum

6.2.1. Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 3 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

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.

6.3. Yfirvinna í veikindum og slysum

6.3.1. 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.

6.4. Læknisvottorð

6.4.1. Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

6.4.2. Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal sí mavakt tilkynnt um veikindin.

Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur Síminn hf. krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.5. Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

6.5.1. Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuslysatryggingunni gangi til Landssíma Íslands hf. svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

6.6. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

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

6.7. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

6.7.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá sama vinnuveitanada 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 sex mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

6.7.2. 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. um veikindi barna.

6.7.1. Foreldri skal heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, verði annarri umönnun ekki komið við, og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

6.8. Fæðingarorlof

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

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

6.9. Atvinnuslysatriyggingar

6.9.1. Skylt er Landssíma Íslands hf 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. Landssími Íslands hf. ákveður hverju sinni hvort atvinnuslysatriyggingar skuli keyptar eða vera á eigin ábyrgð.

Gr. 6.9.2. 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.

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 töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

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 ökutækjategyggingu:

Slysatryggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysliverðs 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 neysliverðs 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 atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.

Verði Landssíminn skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. Samningi þessum skulu slysabætur og dagpeningar, sem grreiddir kunna að vera til launþega skv. Ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Landssímanum kann að verða gert að greiða.

Dagpeningar greiðast til Símans meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

6.12. Persónulegir munir

6.12.1. 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 Símanum hf.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

7.1. Um öryggismál

7.1.1. Síminn hf. 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 lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

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

7.2. Um vinnuföt

7.2.1. Starfsmenn skulu fá vinnufatnað, galla og/eða sloppa eins og verið hefur. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur Síminn hf. þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum.

7.3. Um verkfæri

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

7.4. Aðbúnaður á vinnustað

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

7.5. Hjúkrunargögn

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

8. KAFLI UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

8.1. Ráðningarsamningur

8.1.1. Milli hvers starfsmanns og Landssíma Íslands hf. skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

8.1.2. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá Símanum hf. er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

8.1.3 Eftir 20 ára starf hjá Símanum er uppsagnarfrestur 5 mánuðir og 6 mánuðir eftir 25 ára starf.

8.2. Fyrirvaralaus uppsögn

8.2.1. Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi eða Síminn hf. gerist brotlegur 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 starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

13.4. Framkvæmd uppsagna

13.4.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.¹

¹

13.4.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

13.4.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka 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.

13.4.4. Viðurlög

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

9. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN

9.1. Kosning trúnaðarmanna

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

9.2. Um störf trúnaðarmanna

9.2.1. Eftir því sem þörf krefur skal trúnaðarmönnum á vinnustað, í samráði við verkstjóra, heimilt að verja tíma til starfa, sem þeim, vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna, kunna að verða falin af rafvirkjum, rafeindavirkjum og rafiðnfræðingum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

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

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

9.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur Landssíma Íslands hf. áður en leitað er til annarra aðila.

9.3. Vinnustaðafundir

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

9.4. Trúnaðarmannanámskeið

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

9.5. Réttarstaða trúnaðarmanna

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

10. KAFLI UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

10.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

Starfsmaður, 16 ára og eldri, greiðir 4% af heildarlaunum í Lífiðn eða annan sambærilegan sjóð almenna markaðarins en Síminn hf. greiðir 11,5% mótframlag..

10.1.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignasjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti. Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Símans vera 2%.

10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald

10.2.1. Til orlofsheimilasjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 0,25% af útborguðu kaupum.

10.3. Styrktarsjóður

10.3.1. Til styrktarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af útborguðu kaupum.

10.4. Eftirmenntunarsjóður

10.4.1. Til eftirmenntunarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af útborguðu kaupum.

10.5. Félagsgjöld

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

10.6. Endurhæfingarsjóðsgjald

10.6.1 Fyrirtækið greiðir 1% af launum í endurhæfingarsjóð sem starfsr samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

11. KAFLI YMIS ÁKVÆÐI

11.1. Námskeið

11.1.1. Eftir því sem við verður komið skal rafvirkjum, rafeindavirkjum og rafiðnfræðingum gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Sæki starfsmaður slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum.

Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi rafiðnaðarmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

11.2. Samstarfsnefnd

11.2.1. Aðilar eru sammála um að á samningstímanum starfi samráðsnefnd. Nefndin skal fjalla um ágreining um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningstímanum. Um önnur mál fjallar nefndin í samræmi við starfsreglur sem hún setur sér sjálf. Nefndin skal halda a.m.k. fund ársfjórðungslega, eða oftari ef annar aðili óskar. Í nefndinni skulu vera þrjár fulltrúar frá hvorum aðila.

11.3. Vinnustöðvanir

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

Komi til uppsagnar á samningnum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkbanna hjá Símanum hf. skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, með síðari breytingum.

Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að Rafiðnaðarsambandið mun veita Landssíma Íslands hf. tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem það telur nauðsynlegt til bráðabirgðaviðgerða, svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum Símans hf. að mati RSÍ í allt að 12 daga.

Vinnustöðvanir skulu ekki taka til starfa á Mælistofu og Keflavíkurflugvelli.

11.4 Ný og breytt ákvæði úr kjarasamningi SA og aðildarsamtaka ASÍ dags. 5.maí 2011 verði hluti samnings þessa eftir því sem við á (sjúkrakostnaður, frítaka, yfirvinna, frítökuréttur, ferðir).

12. KAFLI UM GILDISTÍMA O.FL.

12.1. Gildistími

12.1.1. Kjarasamningar aðila gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningardags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstímaá grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamningaskal sambærileg breyting gilda um þennan. Komi til þess að kjarasamningnum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er er heimilt að segja samningi upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Reykjavík, 5. júní 2019

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Símans og
dótturfyrirtækja.

Bókun um laun símsmiða

Verði nám símsmiða gert að fjögura ára fagnámi mun lágmarkstaxti starfandi símsmiða hjá Landssímanum miðast við fjögurra ára fagnám í stað þriggja ára. Gildir sú breyting frá þeim degi sem fyrsti símsmiðurinn útskrifast úr fjögurra ára námi.

Bókun um yfirvinnukaup

Með samningi þessum er yfirvinnuálag hækkað úr 1% í 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, þ.e. mánaðarlaunataxta kjarasamnings þessa. Það hefur þó ekki áhrif á fastlaunasamninga starfsmanna, þ.e. samninga þar sem greiðsla fyrir yfirvinnu er innifalin í föstum launum.

Bókun um slysatryggingar

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

Skyndihjálparnámskeið

Síminn hf. leggur áherslu á öryggi starfsmanna og þeir geti veitt fyrstu hjálp í viðlögum. Því er mikilvægt að starfsmenn fari á skyndihjálparnámskeið og viðhaldi þeirri þekkingu. Síminn sendir starfsmenn á námskeið eftir þörfum og greiðir námskeiðskostnað.

Eldri Bókun III

Aðilar munu stofna endurmenntunarnefnd símsmiða. Nefndin verður skipuð 4 mönnum, 2 tilnefndir af Félagi símsmiða og 2 af Símanum hf. Nefndin mun sjá um faglegt framhaldsnám símsmiða og skipulag eftirmenntunarnám-skeiða. Nefndin mun hafa umsjón með eftirmenntunarsjóði símsmiða og vera fulltrúi iðngreinarinnar gagnvart Rafiðnaðar-skólanum, Fræðslunefnd rafiðna og sveinsprófsnefnd.

Bókun IV

Síminn hf. skal leggja fram lista um þá vinnustaði þar sem staðgengla er þörf. Ágreiningi um hvort staðgengils sé þörf eða hvort starfsmaður hafi gegnt staðgengilsstarfi sé vísað til samráðsnefndar.

Yfirlýsing

um verktakastarfsemi

Færst hefur í vöxt að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti

þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Síminn hf. og Rafiðnaðarsamband Íslands telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum sínum og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

Bókun um yfirvinnu í veikindum (30.05.87)

Aðilar eru sammála um að þegar staðgengilsreglu í veikindum verður ekki við komið skuli greiða meðaltalsyfirvinnu síðustu 6 mánaða.

Bókun um vaktavinnu á sérstökum frídögum (30.05.87)

Vaktavinnumaður sem unnið hefur hluta vinnuskyldu sinnar á sérstökum frídögum og fengið greiðslu fyrir það skv. grein 3.4.2. skal eiga rétt á launalausum leyfi jafnmarga daga og hann vann á sérstökum frídögum sem ekki bar upp á laugardag eða sunnudag. Vinnuveitandi ákveður að höfðu samráði við viðkomandi starfsmann hvenær frí þessi verða tekin.

Samkomulag

**milli Símans hf. og starfsmanna fyrirtækisins,
sem starfa á starfssviði Rafiðnaðarsambands Íslands.**

Síminn hf. og starfsmenn, sem starfa á starfssviði RSÍ gera með sér eftirfarandi samkomulag.

1. Kaffitímar

Samkvæmt kjarasamningi er morgunkaffitími í dagvinnu 20 mín. á dag. Með samkomulagi við starfsfólk hefur kaffitími eftir hádegi þegar verið felldur niður og dagvinnutímabil stytt sem því nemur. Með samkomulagi þessu er samningsbundinn morgunkaffitími felldur niður en í stað hans greiðist 20 mín. á dag í yfirvinnu.

2. Mánaðargreiðslur í stað vikugreiðslna

Starfsmönnum Símans stendur til boða að vera á mánaðarkaupi. Kjósi starfsmenn það er fyrirtækið reiðubúið til að auðvelda þá breytingu með því að greiða hlutaðeigandi starfsmönnum full mánaðarlaun auk meðal yfirvinnutímafjölda síðustu 4 mánuði á undan þann 1. janúar 1999. Þessi greiðsla skoðast sem fyrirframgreiðsla og endurgreiðist án vaxta með jöfnum greiðslum á næstu 10 mánuðum.

3. Launabreytingar

Við samþykkt samkomulags þessa hækka laun starfsmanna um 2 % frá 1. janúar nk. að telja eða næstu mánaðarmótum eftir samþykkt þess, sé það síðar.

Með hliðsjón af samkomulagi þessu hefur Síminn hf auk þess ákveðið að greiða hverjum starfsmanni, sem var í fullu starfi 1. desember sl. og

starfað hefur í fyrirtækinu síðustu 12 mánuði, sérstaka eingreiðslu kr. 75.000. Starfsfólk í hlutastarfi og þeir sem skemur hafa starfað fá greitt hlutfallslega. Starfsfólk á val um það hvort fjárhæð þessi greiðist út sem laun eða sem viðbótarframlag á lífeyrisreikning að vali starfsmanns.

4. Gildistaka

Síðastgildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. nóvember árið 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

--0--

Bókanir og skýringar

Bókun

um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 5,4%. Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkunum lækka kjarasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með kjarasamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við fastar viðbætur við taxta annars vegar og breytilegar viðbætur eins og t.d. bónus, ábata, ávinning o.þ.h. hins vegar. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við yfirborgunir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta og viðbótargreiðslur í formi óunninna yfirvinnutíma.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. hærri launaflokki eða starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi endurraðast hann í hinu nýja taxtakkerfi.

Dæmi 1: Rafiðnaðarmaður

Laun skv. taxta kr. 100.310 ásamt fastri yfirborgun 20.000. **Kr.**

Hækkun

Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	100.310	
Föst yfirborgun	20.000	
Samtals:	120.310	
Almenn hækkun	5.417	
Laun eftir hækkun	125.727	5,40%
Þar af nýr kaup-taxti	115.000	14.690

Þar af ný yfirborgun

10.727

-9.273

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxta sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær um 5,4%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddu kaupi. Ef yfirborgarnir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu, þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddu kaupi og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluhléum.

Bókun

um frávík frá nýju kauptaxtakerfi

Kjósi starfsmaður sem nýtur álagsgreiðslna umfram það sem kjarasamningar kveða á um að halda þeim álags- eða aukagreiðslum óbreyttum, þannig að þær gangi ekki inn í reglubundin dagvinnulaun hlutaðeigandi, skal hann tilkynna það vinnuveitanda sínum skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Haldast launakjör hans þá óbreytt, og tekur hann því áfram laun skv. óbreyttum kauptölum að viðbættum óbreyttum álags- og aukagreiðslum. Laun hans, þannig samsett, skulu þá breytast skv. 2. gr og hækka því um 5,4% við gildistöku samnings þessa. Þannig fengin laun hans geta þó aldrei verið lægri en lágmarkskjör skv. samningi þessum. Starfsmaður sem nýtir sér heimild til að halda fyrra launakerfi innan þess frests sem tilgreindur er hér að ofan getur eftir það, hvenær sem er á samningstímanum, ákveðið að fara inn á taxtakerfi skv. samningi þessum með nýrri tilkynningu til atvinnurekanda.

Bókun um frítökurétt

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 3.7.2.

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. 2.4.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins)

- Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.4.2.).
- Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.4.2.)
- Dæmi 5: Starfamaður 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: Starfamaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).
- Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

Bókun

Miða skal við að starfsmaður sem fer erlendis á vegum fyrirtækisins þurfi að öllu jöfnu ekki að eyða frídögum í ferðir nema samkomulag sé um annað.

Bókun um viðbótarmenntun símsmiða

Taka skal sérstakt tillit til þess við ákvörðun launa, hafi símsmiðir aflað sér viðbótarmenntunar á sviði rafeindatækni í verkmenntaskóla eða sambærilegri menntastofnun og nýtist til að sinna fjölbreyttari verkefnum á sviði fyrirtækisins.

Bókanir sem fylgja kjarasamningi frá 2015

Bókun um ráðningarsamninga

Þegar um tímabundnar ráðningar er að ræða skal við það miðað að að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

Bókun um úttekt á launum féllagsmanna.

Síminn mun gera úttekt á launahækkunum umfram kjarasamningsbundnar hækkanir frá 1.janúar 2009. Úttekt skal vera lokið 1.desember 2015. Þegar úttekt er lopið mun fyrirtækið boða samninganefndina til fundar og fara yfir niðurstöður úttektarinnar.