

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins og
Samtaka rafverktaka
annars vegar

og

Rafiðnaðarsambands Íslands vegna
aðildarfélaga
hins vegar

Gildir frá 1. febrúar 2024 til
1. febrúar 2028

Gildissvið	7
1. KAFLI Um kaup og kostnaðarliði	8
1.1. Laun	8
1.2. Launabreytingar	10
1.3. Kostnaðarliðið	11
1.4. Iðnnemar	12
1.5. Desember- og orlofsuppbót	12
1.6. Kaupgreiðslur	13
1.7. Reiknitala ákvæðisvinnu rafvirkja	13
1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	14
1.9. Samkeppnisákvæði	15
1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli	16
2. KAFLI Um vinnutíma	18
2.1. Dagvinnutími	18
2.2. Yfirvinna	18
2.3. Útkall	20
2.4. Bakvaktir	20
2.5. Ónæði vegna síma	21
2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum	21
2.7. Vaktavinna	22
2.8. Lágmarkshvöld	22
2.9. Helgidagar	24
2.10. Vinnulistar	25
2.11. Fjarvistir	25
2.12. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst	25
2.13. Frí í stað vinnu	25
3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað	26
3.1. Matar- og kaffihlé	26
3.2. Vinna innan svæðis	26
3.3. Vinna utan svæðis	27
3.4. Biðtími	28
3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis	28
4. KAFLI Um orlof	31
4.1. Orlof	31
4.2. Orlofstími	32
4.3. Veikindi og slys í orlofi	32
5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	33

5.1.	Skilgreining	33
5.2.	Markmið	33
5.3.	Viðræðuheimild	33
5.4.	Ráðgjafar	34
5.5.	Fulltrúar starfsfólks - forsvor í viðræðum	34
5.6.	Upplýsingamiðlun	34
5.7.	Heimil frávik	35
5.8.	Endurgjald starfsfólks	36
5.9.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	36
5.10.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	37
5.11.	Meðferð ágreinings	37
6.	KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	38
6.1.	Forgangsréttur	38
6.2.	Nemataka	38
6.3.	Félagaskipti	38
6.4.	Tilboðsgerð	38
7.	KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti.....	39
7.1.	Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað	39
7.2.	Aðbúnaður á verkstæðum	39
7.3.	Augn- og sjónvernd	40
7.4.	Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar	40
8.	KAFLI Um vinnuslys, atvinnuslysatryggingu og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum	41
8.1.	Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum	41
8.2.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	43
8.3.	Dagpeningagreiðslur.....	43
8.4.	Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss	43
8.5.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	43
9.	KAFLI Um verkfæri og vinnuföt.....	47
9.1.	Verkfæri rafvirkja	47
9.2.	Verkfæri rafeindavirkja á verkstæðum	48
9.3.	Verkfæri rafeindavirkja í skipum.....	48
9.4.	Verkfæri atvinnurekanda	49
9.5.	Brunatrygging	49
9.6.	Tjón á nauðsynlegum munum	49
10.	KAFLI Um styrktar- og orlofssjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð	50
10.1.	Styrktarsjóður RSÍ.....	50
10.2.	Orlofssjóðir RSÍ og SART	50
10.3.	Lífeyrissjóður.....	50
10.4.	Starfsendurhæfingarsjóður	50
11.	KAFLI Um félagsgjöld.....	51

11.1.	Innheimta félagsgjalda	51
12. KAFLI	Eftirmenntunargjald	52
12.1.	Eftirmenntunargjald.....	52
12.2.	Eftirmenntunarnámskeið	52
13. KAFLI	Uppsögn frá störfum	54
13.1.	Fjarvistir.....	54
13.2.	Uppsagnarfrestur	54
13.3.	Uppsagnarfrestur skv. l. nr. 19/1979	54
13.4.	Framkvæmd uppsagna.....	55
13.5.	Áunnin réttindi	56
13.6.	Starfslok	57
13.7.	Hópuppsagnir.....	57
13.8.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	58
13.9.	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	59
14. KAFLI	Trúnaðarmenn	60
14.1.	Kosning trúnaðarmanna	60
14.2.	Trúnaðarmannanámskeið	60
14.3.	Störf trúnaðarmanna	61
14.4.	Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að.....	61
14.5.	Aðstaða trúnaðarmanna	61
14.6.	Fundir á vinnustað.....	61
14.7.	Kvartanir trúnaðarmanna	62
14.8.	Réttur verkalýðsfélaga	62
14.9.	Verkstjórar.....	62
15. KAFLI	Um ákvæðis- og bónusvinnu	63
15.1.	Um ákvæðisvinnu.....	63
16. KAFLI	Bílataxti	65
16.1.	Bílataxti.....	65
17. KAFLI	Megininmarkmið og samningsforsendur	66
17.1	Inngangur - megininntak	66
17.2.	Samningsforsendur	66
18. KAFLI	Gildistími	68
18.1.	Gildistími	68
Fylgiskjöl og bókunir.....		69
Fylgiskjal - framleiðniauki.....		69
Bókun um áhrif tómlætis.....		69
Bókun um bætt starfsumhverfi og eftirlit í byggingar- og mannvirkjagerð		70
Bókun um vinnustaðaeftirlit		70
Bókun vegna tæknigreinasamnings.....		70
Bókun um launakerfi.....		71

Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020.....	73
Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning.....	73
Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings	74
Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað.....	74
Bókun um endurmenntun og raunfærnimat.....	74
Yfirlýsing ASÍ og SA vegna sjálfbóðaliða	75
Bókun um sveigjanleg starfslok.....	75
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma.....	76
Bókun um mat á námi til launa	77
Bókun um eflingu iðngreina.....	77
Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa	78
Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits	78
Bókun um átak til að auka framleiðni	78
Bókun um bakvaktir.....	78
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi	79
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys.....	79
Bókun um endurskoðun orlofslaga	79
Yfirlýsing um lífeyrismál	79
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál.....	80
Bókun 2011 um almenna launahækkun	80
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta.....	80
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál	81
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna	81
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur	81
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð	82
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda	82
Bókun 2011 um starfsmannaleigur.....	82
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála.....	83
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	84
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð	85
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði.....	86
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga.....	86
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma	86
Bókun 2008 um læknisvottorð	86
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	86
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform.....	88
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði	89
Bókun um fjölskyldustefnu	92
Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989].....	92
Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977.....	92
Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975.....	92
Kafla um kaup og kjör iðnnema í kjarasamningi milli RSÍ, SA og SART	95
Fylgiskjal Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ	99
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.	104
Atriðisorðaskrá	105

Gildissvið

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

1. KAFLI

Um kaup og kostnaðarliði

1.1. Laun

1.1.1. Launakerfi rafiðnaðarmanna

Lágmarkskauptaxtar verða á samningstímabilinu sem hér segir:

Rafiðnaðarmaður með sveinspróf

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	565.282	594.284	623.266	652.230
Eftir 1 ár	570.935	600.227	629.499	658.753
Eftir 3 ár	576.644	606.229	635.793	665.339
Eftir 5 ár	582.410	612.291	642.151	671.992

Rafiðnaðarmaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi eða tvö sveinspróf sem nýttast í starfi:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	588.623	618.823	649.001	679.161
Eftir 5 ár ¹	606.458	637.574	668.666	699.739

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	508.753	534.855	560.939	587.007
Eftir 1 ár	513.840	540.203	566.547	592.875

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

Rafiðnaðarmaður að loknu tveggja ára fagnámi og getur unnið sjálfstætt:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	477.319	501.808	526.280	550.757

¹ frá meistararéttindum

Rafiðnfræðingur

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	610.222	641.530	672.816	704.083
Eftir 1 ár	616.324	647.945	679.544	711.123
Eftir 3 ár	622.488	654.425	686.340	718.235

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

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

1.1.2. Deilitölur

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 156² í mánaðarlaun.

Víkukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 36³. Sjá einnig bókun á [bls. 73](#) um upptöku virks vinnutíma.

1.1.3. Starfsmannaviðtöl

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

1.1.4. Fagleg ábyrgð

Ef rafeinda-, rafvéla- eða rafvirki með meistararéttindi er skráður ábyrgur gagnvart Löggildingarstofu eða Póst- og fjarskiptastofnun skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi meistara og vinnuveitanda.

1.1.5. Ef krafist er menntunar rafiðnfræðings skal semja sérstaklega um laun milli hlutaðeigandi rafiðnfræðings og vinnuveitanda.

1.1.6. Rafiðnaðarmenn sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn, en ganga jafnframt til almennra starfa, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu. Launaákvæði þetta

² Gildir frá og með 1. febrúar 2024

³ Gildir frá og með 1. febrúar 2024

er einstaklingsbundið og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

1.2. Launabreytingar

1.2.1. Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024: 3,25%
1. janúar 2025: 3,50%
1. janúar 2026: 3,50%
1. janúar 2027: 3,50%

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. gr. 1.1.1.

1.2.2. Kauptaxtauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. ífl. kjarasamninga SGS/Efllingar á sama tímabili. Kauptaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 - nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærri er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

1.2.3. Launakerfi

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

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsfólks stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störfín er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

1.3. Kostnaðarliðir

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

1.3.2. Verkfæraperingar

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

1.3.3. Hlíðar- og öryggisfatnaður

Við aðstæður sem krefjast sérstaks hlífðar- eða öryggisfatnaðar skal hann tiltækur til afnota fyrir starfsmann. Hér er m.a. átt við vinnu þar sem unnið er með málningu og sérstök efni, á óþrífalegum stöðum, við útivinnu í kulda eða í vatnsveðrum. Atvinnurekandi á þennan fatnað og er heimilt að merkja hann. Hlífðar- og öryggisfatnaður þessi er algjörlega óháður almennum vinnufatnaði skv. gr. 1.3.1. Leggi atvinnurekandi

ekki til hlífðarfatnað við þessar aðstæður ber honum að sjá um hreinsun á fatnaði starfsmanns.

1.4. Iðnnemar

- 1.4.1. Um réttarstöðu iðnnema að öðru leyti fer eftir samningi um kaup og kjör iðnnema ([bls. 95-98](#)).

1.5. Desember- og orlofsuppbót

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 106.000 árið 2024,
kr. 110.000 árið 2025,
kr. 114.000 árið 2026,
kr. 118.000 árið 2027.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

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

1.5.2. Orlofsuppbót

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

kr. 58.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024,
kr. 60.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025,
kr. 62.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026,
kr. 64.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á

Frá 1.1.202

kr. 892,63

Frá 1.1.2016

kr. 946,19

Frá 1.1.2027

kr. 1.002,96

1.8. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

- 1.8.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.
- 1.8.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.8.3. Ákvæði gr. 1.8.1. og 1.8.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.8.4. Upplýsingaskylda atvinnurekanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
 2. Vinnustaður og heimilisfang atvinnurekanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur.
 7. Uppsagnarfrestur af hálfu atvinnurekanda og starfsmanns.
 8. Mánaða- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðalaun sem yfirvinna er reiknuð af aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu.
 9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
 10. Lífeyrissjóður.

11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

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

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

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

1.8.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.8.7. Réttur til skaðabóta

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

1.9. Samkeppnisákvæði

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

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

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úrel-dist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsfólks.

- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðalauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðalauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og 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.

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

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

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

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

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1. Dagvinnutími

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 36⁴ klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

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

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.⁵

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Yfirvinnuálag er tvískipt (sjá gr. 2.2. um yfirvinnu 1 og 2)

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

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

2.2.2. Yfirvinnutímabil

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

Frá og með 1. febrúar 2024 er virkur vinnutími samkvæmt kjarasamningi þessum 36 klst. að meðaltali á viku og deilitala dagvinnutímakaups 156. Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma

⁴ Gildir frá og með 1. febrúar 2024

⁵ Sjá einnig bókun á [bls. 73](#) um upptöku virks vinnutíma

umfram 40 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð).⁶

Yfirvinna 1

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

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 40 virkar klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Gildir frá 1. janúar 2025:

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39,5 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (171,17 virkar klst. m.v. meðalmánuð)

Gildir frá 1. janúar 2027:

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (169 virkar klst. m.v. meðalmánuð)

Skýring:

a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 36 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (156 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.

b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 173,33 klst. m.v. meðalmánuð.

c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 36 klst. vinnuviku / 156 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.

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

⁶ Yfirvinna 2 greiðist frá og með 1. janúar 2025 í dagvinnu fyrir virkan vinnutíma umfram 39,5 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði.

Yfirvinna 2 greiðist frá og með 1. janúar 2027 í dagvinnu fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði.

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

2.2.3. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

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

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

2.3. Útkall

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

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

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

2.4. Bakvaktir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Ónæði vegna síma

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

2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

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

- c. Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.
- d. Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

2.7. Vaktavinna

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

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

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

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

55% álag á laugar- og sunnudögum,

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

Fyrir vinnu á helgi- eða tyllidegi sem fellur á mánudegi til föstudags fær starfsmaður greiddar 7,2 virkar vinnustundir í dagvinnu aukalega.

Fyrir hvern tíma umfram 46 virkar vinnustundir⁷ að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

2.8. Lágmarkshvíld⁸

2.8.1. Daglegur hvíldartími

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

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

⁷ Gildir frá og með 1. febrúar 2024

⁸ Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls. 104.

2.8.2.

Frávik og frítökuréttur

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

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita 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 starfsfólk. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

Útköll

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

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

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

2.8.3. Hvíld undir 8 klst

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, 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. 2.8.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.8.4. Vikulegur frídagur

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

2.8.5. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

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

2.8.6. Hlé

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

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

2.9. Helgidagar

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

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

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

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

2.10. Vinnulistar

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

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

2.11. Fjarvistir

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

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

2.12. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

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

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

2.13. Frí í stað vinnu

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

3. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

3.1. Matar- og kaffihlé

3.1.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

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

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

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

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

3.1.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Matarhlé í yfirvinnu er kl. 19:00 – 20:00, þar sem neysluhlé hafa verið styttd eða aflögð og viðverutími á vinnustað stytur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu.)

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

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

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

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

3.2. Vinna innan svæðis

3.2.1. Höfuðborgarsvæðið

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

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

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

Ef atvinnurekandi gerir starfsmanni að mæta fyrst á verkstæði skulu ferðir á verkstað vera á vinnutíma.

3.2.2. Utan höfuðborgarsvæðis

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

3.2.3. Ferðatími í ákvæðisvinnu

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

3.3. Vinna utan svæðis

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

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

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

3.3.2. Ferðir og fæði; greiðslur

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

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

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

3.4. Biðtími

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

3.5. Vinna utan lögsagnarumdæmis

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

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal greitt kaup samkvæmt gr. 1.1. og gr. 1.3. frá því lagt er af stað þar til komið er heim aftur. Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis. Sé hins vegar farið sjóveg heldur starfsmaður föstum launum og skal starfsmanni séð fyrir hvílu sé ferðast að næturlagi. Hvort sem farið er landveg, loftleiðis eða sjóleiðis skal greiða kaup samkvæmt þessum reglum, þar til vinna hefst á ákvörðunarstað. Sömu ákvæði og hér hafa verið greind, gilda um heimferð. Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup.

Þegar unnið er utan viðkomandi lögsagnarumdæmis skulu rafiðnaðarmenn hafa friar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í allt að 250 km fjarlægð frá lögskráðri

vinnustöð. Starfsmönnum og vinnuveitendum er heimilt með samkomulagi sín á milli að viðhafa aðra tilhögun ferða.

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

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

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

3.5.2. Ferðatrygging

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

3.5.3. Fæði og húsnæði

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

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

Að jafnaði skal vista starfsfólk í eins manns herbergjum.

3.5.4. Fjarvistarálag

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

3.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

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

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar

8 dagv.klst fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga vísast til 6. mgr. gr. 2.7.2.

4. KAFLI

Um orlof

4.1. Orlof

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

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

Gildir frá 1. maí 2024:

Lágmarksorlof starfsfólks með viðurkennda iðnmenntun eru 25 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu, yfirvinnu eða öðrum launum.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2024 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025.

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

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Gildir frá 1. maí 2025:

Vegna starfsfólks með viðurkennda iðnmenntun.

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026

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

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

Gildir frá 1. maí 2024:

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju hjá nýjum atvinnurekanda eftir tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

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

4.2. Orlofstími

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

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

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

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

4.3. Veikindi og slys í orlofi

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

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

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. Skilgreining

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

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

5.2. Markmið

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

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

5.3. Viðræðuheimild

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

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

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

5.4. Ráðgjafar

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

5.5. Fulltrúar starfsfólks - forsvar í viðræðum

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

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

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

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutað-eigandi stéttarfélag starfsfólks beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

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

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

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

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

5.7. Heimil frávik

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

- a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum viku-legum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- b) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- c) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) Neysluhlé: Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila. Þetta gildir ekki um byggingamenn eða rafiðnaðarmenn.
- h) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsfólks. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsfólk heldur dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsfólk er sérstaklega beðið 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 7,2 virkum dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

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

5.8. Endurgjald starfsfólks

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

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

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

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

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsfólks í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsfólks í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku

samningsins. Segi atvinnurekandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir allt hlutaðeigandi starfsfólk hafi það ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsfólks áður en til atkvæðagreiðslu kom.

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

5.11. Meðferð ágreinings

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

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

6. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

6.1. Forgangsréttur

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

6.2. Nemataka

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

6.3. Félagaskipti

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

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

6.4. Tilboðsgerð

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

7. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Almenn ákvæði um öryggi og hollustuhætti á vinnustað

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

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

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

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

7.2. Aðbúnaður á verkstæðum

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

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

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

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

7.3. Augn- og sjónvernd

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

7.4. Viðurkenning vegna aðbúnaðar og vinnuverndar

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

8. KAFLI

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

8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum

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

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

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

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

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

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

Skýring:

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

8.1.3. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

Skýring:

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

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

8.1.4. Launahugtök

Föst laun

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

Dagvinnulaun

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

8.1.5. Veikindaréttur starfsfólks í ákvæðisvinnu

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

8.1.6. Flutningur áunninna réttinda

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

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

8.1.7. Læknisvottorð

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

Atvinnurekandi greiði læknisvottorð, að því tilskildu að veikindi hafi verið tilkynnt atvinnurekanda þegar við upphaf veikinda.

8.2. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 8.2.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá atvinnurekanda 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. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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

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

8.3. Dagpeningagreiðslur

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

8.4. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

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

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

8.5. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

- 8.5.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri lækisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu

eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

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

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

8.5.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

8.5.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2024 (608,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

8.5.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2024:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 10.762.562.

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

2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 4.305.025. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 1.076.256. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 1.076.256.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 1.076.256 til dánarbús hins látna.

8.5.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 24.538.641. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 245.386, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 490.773, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 981.546. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 67.481.263.

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

8.5.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 53.813 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

8.5.7. Tryggingarskylda

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

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

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri rafvirkja

9.1.1. Verkfæralisti fyrir rafvirkja sem leggja sér sjálfir til verkfæri

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

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

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

9.1.3. Á verkstæði skal starfsfólk hafa aðgang að læstri hirslu.

Bókun vegna verkfæragjalds rafvirkja:

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

9.2. Verkfæri rafeindavirkja á verkstæðum

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

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

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

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

9.3. Verkfæri rafeindavirkja í skipum

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

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

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

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

9.4. Verkfæri atvinnurekanda

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

9.5. Brunatrygging

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

9.6. Tjón á nauðsynlegum munum

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

10. KAFLI

Um styrktar- og orlofs- sjóðsiðgjöld, lífeyrissjóði og Starfsendurhæfingarsjóð

10.1. Styrktarsjóður RSÍ

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af kaupi í Styrktarsjóð RSÍ.

10.2. Orlofssjóðir RSÍ og SART

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

10.3. Lífeyrissjóður

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

10.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

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

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

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

12. KAFLI

Eftirmenntunargjald

12.1. Eftirmenntunargjald

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

12.2. Eftirmenntunarnámskeið

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

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

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

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

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

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

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

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

Fastráðið starfsfólk skal eiga kost á því að fara á námskeið í skyndihjálpið amk einu sinni á hverju 4ja ára tímabili án skerðingar á föstum launum. Fyrirtæki greiðir námskeiðskostnað.

13. KAFLI

Uppsögn frá störfum

13.1. Fjarvistir

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

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

13.2. Uppsagnarfrestur

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

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

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

1. gr.

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

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

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

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

síðasta mánuðinn fyrir uppsögn. Jafngildar unnum klst. teljist í þessu sambandi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs verkfalla og verkbanna, allt að 8 klst. fyrir hvern fjarvistardag.

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

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

2. gr.

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

3. gr.

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

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

13.4. Framkvæmd uppsagna

13.4.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.⁹

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

⁹ Sjá grein 13.7. um hópuppsagnir.

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

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

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með atvinnurekanda 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 atvinnurekanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsfólk sem tilkynnt hefur um fæðingar- og foreldraorlof og starfsfólk sem ber 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 atvinnurekanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

13.4.4. Viðurlög

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

13.5. Áunnin réttindi

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

13.5.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsfólk skal við ráðningu færa sönnur á starfstíma sínum með vottorði fyrrum atvinnurekanda eða með öðrum jafn

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

Í vottorði fyrrum atvinnurekanda skal m.a. greina:

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

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

13.6. Starfslok

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

13.7. Hópuppsagnir

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

13.7.1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðins starfsfólks þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er:

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

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

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

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

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

13.7.2. Samráð

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

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

13.7.3. Framkvæmd hópuppsagna

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

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

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

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

13.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

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

13.9. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

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

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

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

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

14. KAFLI

Trúnaðarmenn

14.1. Kosning trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein, eða starfsfólk mætir almennt til starfa á öðrum vinnustöðum en höfuðstöðvum viðkomandi atvinnurekanda, á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2. Trúnaðarmannanámskeið

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

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

14.3. Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

Ef starf trúnaðarmanns er þess eðlis að honum er ókleift að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á reglubundnum vinnutíma, skal að ósk trúnaðarmanns gera samkomulag milli hans og atvinnurekanda um þann lágmarkstíma sem trúnaðarmaður getur haft til umráða til að sinna þessum störfum. Í samkomulagi skal tekið tillit til fjölda starfsfólks sem trúnaðarmaður er fulltrúi fyrir, almenns umfangs trúnaðarstarfa, dreifingar starfsstöðva, vaktaskipulags og annars sem við á.

14.4. Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að

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

14.5. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.6. Fundir á vinnustað

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

14.7. Kvartanir trúnaðarmanna

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

14.8. Réttur verkalýðsfélaga

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

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

14.9. Verkstjórar

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

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

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

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

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

15. KAFLI

Um ákvæðis- og bónusvinnu

15.1. Um ákvæðisvinnu

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

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

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

Að öðru leyti vísast í samning aðila um ákvæðisvinnugrundvöll rafiðna.

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

- 15.1.2. Greiðsla kaupauka vegna ákvæðisvinnu

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

Verktaka er skylt að láta starfsfólk vita af þessu fyrirkomulagi.

Skal þó séð til þess að starfsfólk í ákvæðisvinnu sé aldrei í skuld við verkefnið.

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

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

Bókun um vinnu við að auka vægi ákvæðisvinnu

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

Bókun SART og RSÍ vegna reiknitölu ákvæðisvinnu rafvirkja

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

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

16. KAFLI

Bílataxti

16.1. Bílataxti

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

17. KAFLI

Megininmarkmið og samningsforsendur

17.1 Inngangur - megininntak

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

17.2. Samningsforsendur

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa, skipuð fulltrúum SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaga ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formlegt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árshraða.

Viðbrögð við forsendubresti

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagvísu á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bætta samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heildstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kauptaxtaauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

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

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

18. KAFLI

Gildistími

18.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 9. mars 2024

Fylgiskjöl og bókanir

Fylgiskjal - framleiðniauki

Framleiðniauki

Á tímabili kjarasamnings getur komið til greiðslu launaauki byggður á þróun framleiðni. Aukist framleiðni umfram mörk í eftirfarandi töflu á samningstímanum mun koma til svokallaðs framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Fyrsti skoðunarpunktur fer fram að árinu 2025 liðnu. Upphafsgildi vísitölu fyrir framleiðni er 100 á árinu 2023.

Vöxtur framleiðni samanstandur hvort tveggja af aukinni framleiðni vinnuafis og tækniþróun sem byggir á fjárfestingu. Mikilvægt er að áfram sé fjárhagslegur hvati til fjárfestinga. Framleiðniaukningin mun því að 70% renna til launafólks.

Framleiðnivöxtur	
2025 og 2026	Framleiðniauki
> 2,0%	0,35%
> 2,5%	0,70%
> 3,0%	1,05%

Launa- og forsendunefnd ákvarðar framleiðniauka verði tilefni til greiðslu hans. Framleiðniauki er hlutfallslegur (%) og leggst á laun með sama hætti og almennar hlutfallshækkunar kjarasamninga gera. Komi upp ófyrirséðar aðstæður sem hafa neikvæð áhrif á atvinnulífið gæti launa- og forsendunefnd þurft að taka afstöðu til þess hvort eða hvernig aukinn komi til.

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

Bókun um áhrif tómlætis

Ef kjör starfsmanns, heildstætt metið, eru lakari en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi, skal krafa hans um leiðréttingu, komi hún fram á starfstíma eða innan 6 mánaða frá starfslökum, ekki falla niður fyrir tómlæti en fyrnast samkvæmt almennum reglum. [2024]

Bókun

um bætt starfsumhverfi og eftirlit í byggingar- og mannvirkjagerð

Mikilvægt er að fyrirtæki í byggingar- og mannvirkjagerð starfi eftir settum lögum og reglum til að tryggja samkeppnishæfni þeirra, heilbrigða samkeppni og réttindi launafólks. Til að tryggja bætt starfsumhverfi og eftirlit í byggingar- og mannvirkjagerð munu samningsaðilar ásamt Samtökum iðnaðarins ráðast í greiningu og vinnslu á úrbótatillögum til að bæta umrædda umgjörð í byggingar- og mannvirkjagerð. Leggja samningsaðilar ríka áherslu á aðkomu ríkis, sveitarfélaga og eftirlitsstofnanna þeirra að umræddri vinnu svo að hægt verði að ná fram sameiginlegum markmiðum og hrinda nauðsynlegum aðgerðum í framkvæmd.

Unnið verður að endurskoðun og stefnumörkun þegar kemur að starfsumhverfi greinarinnar og lagðar verða fram tillögur að bættu eftirliti til að tryggja réttindi og skyldur samkvæmt kjarasamningi þessum, lögum og reglum. Samningsaðilar munu í vinnu sinni leggja áherslu á að bæta umgjörð í kringum eftirlit með réttindalausum á markaði, verndun löggildingar, bættu eftirliti með brotum á iðnlöggjöfinni til að fylgja eftir refsiheimum og að bæta eftirlit með kennitölufлакki og svartri atvinnustarfsemi. [2024]

Bókun

um vinnustaðaeftirlit

VM og SA eru sammála um að leggja til eftirfarandi breytingu á samkomulagi um vinnustaðaskirteini og framkvæmd eftirlits á vinnustöðum:

Á framkvæmdarsvæðum skal aðalverktaki, eða eftir atvikum stýriverktaki, vera með aðgengilega skrá yfir öll fyrirtæki sem starfandi eru hverju sinni í undirverktöku fyrir bæði aðalverktaka eða undirverktaka í viðkomandi verki. Óski eftirlitsfulltrúi eftir slíkri skrá ber aðalverktaka að afhenda hana á verkstað. [2024]

Bókun

vegna tæknigreinasamnings

Viðræður hafa staðið yfir um nokkurt skeið um gerð heildarkjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og Rafiðnaðarsamband Íslands vegna tæknitengdra starfa. Viðræður eru komnar langt á veg en samningurinn mun gilda um öll sérhæfð tæknitengd störf í fjölmiðlun og annarri miðlun, upplýsingatækni, hugverka-, fjarskipta- og leikjaiðnaði, sviðslistum, kvikmyndum og viðburðapjónustu. Enn fremur um störf iðnmenntaðs starfsfólks og iðnnema sem starfa á vinnustað þar sem stór hluti starfsfólks vinnur störf sem falla undir gildissvið kjarasamningsins enda séu þeir þá ráðnir á kjarasamninginn. Undir samninginn munu falla hvort í senn fastráðið og verkefnaráðið starfsfólk.

Launataxtar munu taka mið af hæfniprepum sem hafa verið unnin í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Samningsaðilar munu halda viðræðum áfram og ljúka vinnunni eigi síðar en fyrir lok apríl 2024. Samhliða viðræðum munu aðilar skoða starfsumhverfi, vinnuvernd og aðbúnað í kvikmyndum til samræmis við áherslur í kvikmyndastefnu Íslands. [2024]

Bókun um launakerfi

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

1. Grundvöllur

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

2. Markmið

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

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

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

Verkefnið

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

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

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

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýs starfsfólks.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- *Menntun.*
- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

3. Framkvæmdaáætlun

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

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

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

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

Bókun

vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

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

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

Bókun

um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

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

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

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

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

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

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

Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings

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

Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað

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

Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

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

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

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við það starfsfólk sem sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat

getur nýst vel fyrir starfsfólk með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

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

Yfirlýsing

ASÍ og SA vegna sjálfbóðaliða

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

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

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

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

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

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

Reykjavík, 6. september 2016

Bókun

um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsfólk eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkanði lífaldri og

bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

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

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

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

Bókun

um viðræður um skipulag vinnutíma

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

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

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

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að

bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

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

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega. [2015]

Bókun um mat á námi til launa

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

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

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

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

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

Bókun um eflingu iðngreina

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

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

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

Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

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

Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits

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

Bókun um átak til að auka framleiðni

Samningsaðilar eru sammála um að leita þurfi leiða til að auka framleiðni í iðnaði. Breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga, m.a. upptaka „virks vinnutíma“ getur haft í för með sér bætt skipulag á vinnustöðum og aukna framleiðni sem leiðir til styttri heildarvinnutíma og vísast til sérstakrar bókunar um vinnu við þær breytingar. Aðilar eru jafnframt sammála um að breytt fyrirkomulag vegna sérstakra frídaga, sérstaklega þar sem frídagar lenda inn í miðri vinnuviku, geti leitt til aukinnar framleiðni og náist samkomulag um breytingar geti skapast möguleikar á að gera aðfangadag og/eða gamlársdag fyrir hádegi að sérstökum frídögum. Samhliða þeirri vinnu eru aðilar sammála um að þróa samstarf um að auka vitund launamanna og atvinnurekenda fyrir mikilvægi góðs skipulags vinnutíma og verkferla til að auka framleiðni. [2015]

Bókun um bakvaktir

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsfólk veita fyrirtækjum utan vinnutíma þar sem starfsfólk leysir verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru

sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu. [2015]

Bókun

um samfelldt starf og áunnin réttindi

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

Bókun

um tjón á tönnum við vinnuslys

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

Bókun

um endurskoðun orlofslaga

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

Yfirlýsing um lífeyrismál

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

Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

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

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

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

Bókun 2011 um almenna launahækkun

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

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

Bókun 2011 um skilgreiningu vakta

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

Bókun 2011

um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011

um lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun 2011

um jafnréttisáherslur

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

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.

- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2011

um upplýsingar og samráð

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

Bókun 2011

um óvinnufærni vegna veikinda

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

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

Bókun 2011

um starfsmannaleigur

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

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

Yfirlýsing

ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

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

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

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

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

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnkaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins.
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

Samkomulag 2008 SA og ASÍ

um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

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

2. Útreikningur á fjölda starfsfólks

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

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

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

3. Samstarfsnefnd

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

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

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kýs starfsfólk fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kýs starfsfólk annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hefur það starfsfólk sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

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

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

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

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

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

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

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

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

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

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

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

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

Bókun 2008

um Evrópsk samstarfsráð

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

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

Bókun 2008

um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

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

Bókun 2008

um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

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

Bókun 2008

um atvinnusjúkdóma

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

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

Bókun 2008

um læknisvottorð

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

Bókun 2008

um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til

við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

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

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

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

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

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

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

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

Fylgiskjal 2008

með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli

- samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- ☐ EUR
- ☐ USD
- ☐ GBP
- ☐ Annar gjaldmiðill, hvaða _____

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

- ☐ Hluti fasta launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- ☐ Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- ☐ 10%
- ☐ 20%
- ☐ 30%
- ☐ 40%
- ☐ Annað hlutfall, hvaða _____

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

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásaðtt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlent starfsfólk.

Forsendur og sameiginleg markmið

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

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

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

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

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

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

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

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

Meginreglur um starfskjör útlendinga

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

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

Starfsfólk erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001¹⁰, kveða m.a. á um að starfsfólk skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

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

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002¹¹, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggi ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

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

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

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsfólks. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með

¹⁰ Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

¹¹ Nú lög nr. 78/2008 um atvinnuréttindi útlendinga.

upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist atvinnurekandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001¹² og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

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

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

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

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

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

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

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

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

Reykjavík, 7. mars 2004

¹² Nú lög nr. 45/2007.

Bókun um fjölskyldustefnu

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

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

Yfirlýsing um endurskoðun kjarasamnings [1989]

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

Sérákvæði um rafeindavirkja skv. samningi 25. júní 1977

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

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

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

Sérákvæði um skriftvélavirkja skv. samningi 26.11.1975.

1. Vinna utan sveitarfélags

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

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

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

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

2. Bílagjald

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

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

3. Um utanlandsferðir

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

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

4. Slysa- og örorkubætur

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

1. Vátryggingarfjárhæð* verði kr. 3.000.000 - þrjár milljónir 00/100 - við dauða og varanlega örorku.
2. Tryggingarfjárhæðir endurskoðist árlega í lok hvers árs í samræmi við breytingar á samningsbundnum byrjunarlaunum skriftvélavirkja, í fyrsta sinn í árslok 1976.
3. Skriftvélavirki greiðir sjálfur 1/3 hluta iðgjalds en atvinnurekandi 2/3 hluta. Atvinnurekandi heldur iðgjaldshluta launþegans eftir af launum og greiðir hann til viðkomandi tryggingarfélags.

Sérstakir skilmálar verði þessir:

- a. Aldursmörk verði 70 ár.
- b. Tryggingin gildi einnig um slys, sem beint eða óbeint eru af völdum jarðskjálfta, eldgoss, flóða skriðufalla eða annarra náttúruhamfara.
- c. Tryggingin gildi allan sólarhringinn, þar með talinn frítími viðkomandi starfsmanns.

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

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

1. gr.

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

Fyrstu þrír mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið námssamningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

2. gr.

I. Launakjör iðnnema á námssamningi:

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

Námsár	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
2. ár	386.350	402.735	419.120	435.505
3. ár	398.040	414.921	431.802	448.683
4. ár	409.731	427.108	444.485	461.832

II. Launakjör starfsþjálfunarnema:

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

Sex mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Fyrstu 3 mánuðina	408.235	425.548	442.861	460.174
Næstu 3 mánuði	421.601	439.481	457.361	475.241

Níu mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Fyrstu 3 mánuðina	395.491	412.264	429.037	445.810
Næstu 3 mánuði	408.235	425.548	442.861	460.174
Eftir 6 mánuði	421.601	439.481	457.361	475.241

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

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

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

3. gr.

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

4. gr.

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

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

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

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

5. gr.

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

6. gr.

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

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

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

7. gr.

Orlofsuppbót.

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

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

kr. 58.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024,

kr. 60.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025,

kr. 62.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026,

kr. 64.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027.

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

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

8. gr.

Desemberuppbót.

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

kr. 106.000 árið 2024,

kr. 110.000 árið 2025,

kr. 114.000 árið 2026,

kr. 118.000 árið 2027.

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

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

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

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

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

12. gr.

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

13. gr.

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

14. gr.

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

15. gr.

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

16 gr.

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

Fylgiskjal

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

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

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

1. gr.

Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

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

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

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

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

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

2.2. Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. **Næturvinnutími**

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. **Næturvinnustarfsmaður**

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

2.5. **Vaktavinna**

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

2.6. **Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

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

4. gr.

Hlé

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

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

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

6. gr.

Hámarksvinnutími

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

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

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsfólk og vaktavinnustarfsfólk sem vinnur hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati því að kostnaðarlausu áður en þau hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

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

Næturvinnustarfsfólk og vaktavinnustarfsfólk sem vinnur hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skal, þegar kostur er, fært til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsfólks

Næturvinnustarfsfólk skal njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsfólks

Atvinnurekandi sem að jafnaði hefur starfsfólk í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsfólks.

12. gr.

Vinumynstur

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

13. gr.

Frávíkshemildir

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

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

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

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

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

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

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

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

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

17. gr.

Gildistími og fl

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

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

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

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

Reykjavík, 30. desember 1996.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.

Dæmi 1:

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

Dæmi 2:

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

Dæmi 3:

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

Dæmi 4:

Starfsmaður vinnur 32 klst. 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. 2.7.2.)

Dæmi 5:

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

Dæmi 6:

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

Dæmi 7:

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

Atriðisorðaskrá

Aðbúnaður	Gr. 7.1.-7.2.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.1.
Atvinnuslysatryggingar	Gr. 8.5.
Ákvæðisvinna	Gr. 15.1.
ferðatími	Gr. 3.2.2.
reiknitala	Gr. 1.7.
Ákvæðisvinnustofa Rafiðna	Gr. 15.1.
Áunnin réttindi	Gr. 8.1.og 13.4.
Bakvaktir	Gr. 2.4.
Biðtími	Gr. 3.4.
Bílataxti	Gr. 16.1.
Brunatrygging	Gr. 9.5.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.6.
Dagpeningar á ferðalögum erlendis	Gr. 3.5.5.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Desemberuppbót	Gr. 1.5.
Eftirmenntunargjald	Gr. 12.1.
Eftirmenntunarnámskeið	Gr. 12.2.
Endurráðning	Gr. 8.1.3. og 13.4.
Fatapeningar	Gr. 1.3.3.
Félagsgjald	Gr. 11.1.
Félagaskipti	Gr. 6.3.
Fjarvistir	Gr. 2.11. og 13.1.
Flutningur slasaðra	Gr. 8.4.
Forgangsréttur	Gr. 6.1.
Fundir á vinnustað	Gr. 14.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	5. kafli
Fæðingarorlof	Gr. 13.8.
Gildistími	Gr. 18.1.
Greiðsla launa	Gr. 1.6.
Helgidagar	Gr. 2.9.
Hlíðarföt	Gr. 1.3.3.
Hlutastarf	Gr. 13.9.
Hópuppsagnir	Gr. 13.7.
Hvíldartími	Gr. 2.8.
Iðnnemar	kafli á bls. 95-98
Innheimta iðgjalda	Gr. 11.1. og 12.1.
Kaffitímar	Gr. 3.1.
Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðsla	Gr. 1.6.
Kostnaðarliðir	Gr. 1.3.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 8.1.1. og 8.4.
Laun í veikindatilfellum	Gr. 8.1.1.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.9.

Lífeyrissjóður	Gr. 10.3.
Læknisvottorð	Gr. 8.1.7.
Matartímar	Gr. 3.1.
Mætingaskyldugjald	Gr. 1.3.1.
Mætt of seint	Gr. 2.10. og 13.1.
Námskeið	Gr. 12.2.
trúnaðarmenn	Gr. 14.2.
Nemataka	Gr. 6.2.
Orlof	Gr. 4.1.
Orlofslenging	Gr. 4.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.5.
Orlofssjóðir	Gr. 10.2.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.8.
Reiknitala ákvæðisvinnu	Gr. 1.7.
Slysatryggingar	Gr. 8.5.
Starfslok	Gr. 13.6.
Starfsþjálfunarnemar	kafli á bls. 95-98
Stórhátíðardagar	Gr. 2.9.
Stórhátíðarálag	Gr. 2.2.3.
Styrktarsjóður	Gr. 10.1
Tilboðsgerð	Gr. 6.4.
Tímabundin ráðning	Gr. 13.2.
Tjón, bætur	Gr. 9.6.
Trúnaðarmenn	Gr. 14.1. - 14.8.
Uppsagnarfrestur	Gr. 13.2.-13.3.
Útkall	Gr. 2.3.
Vaktavinna	Gr. 2.7.
Veikindi	
launþega	Gr. 8.1.
barna	Gr. 8.2.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.3.
Verkfærapeningar	Gr. 1.3.2.
Verkfæri	Gr. 9.1.-9.4.
Verkstjórar	Gr. 14.8.
Vinna innan og utan svæðis	
og lögsagnarumdæmis	Gr. 3.2., 3.3. og 3.5.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr. 3.1.
Vinnuföt	Gr. 1.3.3.
Vinnulistar	Gr. 2.9.
Vinnuslys	Gr. 8.1. og 8.4.
Vinnutími	Gr. 2.1.-2.2.
Yfirvinna	Gr. 2.2.
Yfirvinnuálag	Gr. 2.2.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.1.