

SAMNINGUR

milli

Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins vegna RARIK hins vegar

Gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

Efnisyfirlit

1.	KAFLI: FORGANGSRÉTTUR og starfssvið.....	5
1.1	Forgangsréttur til vinnu	5
1.2	Starfssvið rafvirkja, rafiðnfræðinga og rafeindavirkja	5
1.3	Starfssvið rafveituvirkja	5
2.	KAFLI: UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.	6
2.1	Föst laun	6
2.2	Dagvinna.....	6
2.3	Sameiginleg stefna.....	6
2.4	Vinna umfram dagvinnu	6
2.5	Yfirvinna.....	7
2.6	Útkall	7
2.7	Lágmarkshvöld.....	7
2.7.1	Frávik og frítökuréttur.....	7
2.7.2	Hvöld undir 8 klst.	9
2.7.3	Fritaka vegna útkalla.....	9
2.7.4	Vikulegur frídagur	9
2.7.5	Frestur á vikulegum frídegi.....	10
2.8	Hlé	10
2.9	Kallvaktir.....	10
2.10	Vaktavinna	10
2.10.1	Vaktaálag.....	10
2.10.2	Álagsgreiðsla	11
2.10.3	Vaktskrá	11
2.10.4	Helgidagavinna	11
2.10.5	Samfelldir frídagar	11
2.10.6	Frídagur á frídegi	11
2.10.7	Frí á launum	11
2.10.8	Uppgjör	12
2.10.9	Matur og kaffi	12
2.10.10	Matur og kaffi við yfirvinnu eða á aukavakt.....	12
2.11	Frí í stað vinnu.....	12

2.12	Vinna fjarri útgerðarstað	13
3.	KAFLI: LAUN	14
3.1	Föst laun	14
3.2	Launahækkanir á tímabilinu	14
3.3	Kjaratengdir liðir kjarasamninga	14
3.4	Kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema	15
3.5	Við ákvörðun starfsaldurs	15
3.6	Vinna hluta úr mánuði	15
3.7	Tilfærsla í starf með hærri/lægri laun.	15
3.8	Tímakaup í yfirvinnu	15
3.9	Frádráttarkaup	16
3.10	Desemberuppbót	16
4.	KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST	17
4.1	Skriflegur ráðningarsamningur	17
4.2	Ráðning og uppsögn	17
4.3	Fyrirvaralaus uppsögn	17
4.4	Brot á öryggisreglum	17
5.	KAFLI: UM ORLOF	18
5.1	Orlof fastráðinna starfsmanna	18
5.2	Orlof af yfirvinnu	18
5.3	Orlof utan hefðbundins orlofstíma	18
5.4	Orlofssjóðsframlag	18
5.5	Veikindi í orlofi	18
5.6	Launalaust leyfi	19
5.7	Tilfærsla fimmtudagsfrídaga	19
6.	KAFLI: VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN	20
6.1	Laun í veikindum	20
6.2	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	20
6.3	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	20
6.4	Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa	21
6.5	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	21
6.6	Læknisskoðun	21
6.7	Atvinnuslysatryggingar	21

6.8	Dánarslysabætur	22
6.9	Bætur vegna varanlegrar örorku	23
6.10	Bætur vegna tímabundinnar örorku	23
6.11	Vísitala og vísitölutenging bóta	23
6.12	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	24
6.13	Greiðsla í styrktarsjóð	24
6.14	Greiðsla í endurhæfingarsjóð	24
7.	KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR	25
7.1	Innheimta félagsgjalda	25
7.2	Lífeyrissjóðsiðgjöld	25
7.3	Eftirmenntunargjald	25
7.4	Viðbótarframlag í séreignarsjóð	25
8.	KAFLI: ALMENN ÁKVÆÐI	26
8.1	Um öryggismál, kynningu á öryggisreglum og ferðir	26
8.2	Um vinnuföt, verkfæri, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum	26
8.3	Tilkynning forfalla	27
8.4	Útborgun launa	27
8.5	Um fæðisgjald, ferðakostnað og notkun eigin bifreiðar. Vinna aðfaranætur frídaga. Ólaunaðir frídagar á ferðum	27
8.6	Hreinlætisbúnaður	28
8.7	Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf	28
8.8	Um trúnaðarmenn	28
8.9	Breytingar á rekstri og vinnutilhögun	29
8.10	Kynning samningsákvæða	29
8.11	Um vinnustöðvanir	29
8.12	Samúðarvinnustöðvanir	29
8.13	Samstarfsnefnd	30
9.	KAFLI: GILDISTÍMI OG FORSENDUR	31
9.1	Gildistími	31
9.2	Samningsforsendur	31
9.3	Atkvæðaréttur	31

1. KAFLI: FORGANGSRÉTTUR OG STARFSSVIÐ

1.1 Forgangsréttur til vinnu

RARIK lætur rafvirkja, rafveituvirkja og línuverkamenn hafa forgangsrétt til þeirra starfa sem getið er um í greinum 1.02. og 1.03., til jafns við opinbera starfsmenn RARIK með fagréttindi í áðurnefndum iðngreinum.

1.2 Starfssvið rafvirkja, rafiðnfræðinga og rafeindavirkja

Störf rafvirkja, rafiðnfræðinga og rafeindavirkja hjá RARIK teljast vera vinna sem viðkemur rafbúnaði í nýbyggingum, eftirliti, rekstri og viðhaldi á framleiðslu-, flutnings- og dreifikerfum raforku. Ennfremur ýmis önnur störf svo sem störf verkumsjónarmanna o.fl.

1.3 Starfssvið rafveituvirkja

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

2. KAFLI: UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.

2.1 Föst laun

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að hann gegni starfi 36 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningnum. Nánari skýringar í aðalkjarasamningi SA og RSÍ.

Dagvinnumenn gegna störfum 7,2 stundir á dag, á tímabilinu kl. 07:00 - 19:00 mánudaga til föstudaga. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema með samkomulagi.

Deilitala dagvinnukaups er 156.

2.2 Dagvinna

Miðað við dagvinnutíma kl. 08:00 - 17:00 skulu dagvinnumenn hafa kaffihlé kl. 09:30 - 09:45; matarhlé kl. 12:00 - 13:00 og kaffihlé kl. 15:00 - 15:20.

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

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

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

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

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

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

2.3 Sameiginleg stefna

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

2.4 Vinna umfram dagvinnu

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna.

2.5 Yfirvinna

Þann 1. september 2025 tekur gildi breyting á ákvæðum kjarasamningsins um yfirvinna 1 og 2: Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (169 virkar klst. m.v. meðalmánuð).

Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársgdagur til kl. 12:00.

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

2.6 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 fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við um vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af venjulegum vinnudegi.

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

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

Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Sé fyrir fram ákveðin vinna um helgi afboðuð eftir kl. 20.00 á föstudag greiðast 2 klst.

2.7 Lágmarkshvöld

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 til 06:00. Jafnframt vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. desember 1996 um skipulag vinnutímans.

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

2.7.1 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 1,5 klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 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.

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

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

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

Dæmi um útfærslu frítökuréttar:

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00 og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst. hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst. = 7,5 klst. Skv. 2. mgr. gr. 2.4.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirvinnu (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. 2.07.2. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirvinnu (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 fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirvinnu (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunninn frítökuréttur getur ekki orðið meiri en einn dag á föstum launum) sbr. 5. mgr. gr. 2.07.2).

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast við einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.07.2.).

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

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

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

2.7.2 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 náttúruaflla, slysa, orkuslots, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.4.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

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

2.7.3 Frítaka vegna útkalla

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

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

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

2.7.4 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.

2.7.5 Frestur á vikulegum frídegi

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

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

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

2.8 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 SA frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.9 Kallvaktir

Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn. Fyrir bjöllu eða símavakt.

Starfsmaður hefur aðvörunarkerfi heima hjá sér. Er tilbúinn til starfa fyrirvaralaust, þá greiðist 33% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á kallvakt.

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

Greiðsla fyrir kallvakt á stórhátíðum tvöfaldast.

2.10 Vaktavinna

2.10.1 Vaktaálag

Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur

utan venjulegs dagvinnutímabils. Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 til 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta.

2.10.2 Álagsgreiðsla

Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi. Álagsgreiðsla skal vera:

- 33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – fimmtudaga
- 55% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
- 55% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
- 55% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
- 90% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.2.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

2.10.3 Vaktskrá

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri vaktskrá.

2.10.4 Helgidagavinna

Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.10.5 Samfelldir frídagar

Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

2.10.6 Frídagur á frídegi

Falli frídagur vaktavinnumannna skv. vaktskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 7,2 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.

2.10.7 Frí á launum

Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.10.8 fengið frí á óskertum föstum launum í 80 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað skal auk þess launa með vaktaálagi skv. gr. 2.10.2, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar að breyta vali sínu á

milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega fyrir 1. des. næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. jan. til og með 31. des. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. sept. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

2.10.8 Uppgjör

Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.10.7, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum þó aldrei minna en 7,2 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 7,2 klst. eða með öðrum frídegi. Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 7,2 klst. fyrir hvern frídag. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

2.10.9 Matur og kaffi

Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.10.10 Matur og kaffi við yfirvinnu eða á aukavakt

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

2.11 Frí í stað vinnu

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

Dæmi:

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

Dæmi:

100 kr. klst. í dagvinnu

180 kr. klst. í yfirvinnu

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

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

3. KAFLI: LAUN

3.1 Föst laun

Starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum, skulu fá greidd full mánaðarlaun skv. samningnum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

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

Í stað ferða- og fataskiptagjalds þá hefur ígildi 2ja klst. yfirvinnutíma á viku verið felld inn í dagvinnulaun og dagvinnutími á föstudögum skal stytur um eina klst. Vinna á föstudögum verður því 7 klst. í dagvinnu í stað 8 klst. Við töku orlofs reiknast föstudagur 8 klst.

Heimilt er með samkomulagi beggja aðila að stytta vinnutíma á föstudögum enn frekar um eina klst. með því að fella niður eða stytta neysluhlé.

Greiðsla fyrir ferðir og fataskipti er innifalin í mánaðarlaunum starfsmanns fyrir dagvinnu og sá tími telst því ekki til virks vinnutíma.

3.2 Launahækkunir á tímabilinu

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.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna áranna 2024-2027, sem eru hluti samningsins.

3.3 Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga 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%

3.4 Kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema

3.5 Við ákvörðun starfsaldurs

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að taka til greina allan starfstíma hjá öðrum rafveitum við hliðstæð störf. Einnig er heimilt að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en rafveitum. Slíkur starfsaldur getur þó mest orðið 6 ár. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur hjá SA.

Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan 12 mánaða þá heldur hann öllum áunnum réttindum; innan 3 ára, eftir 3 mánaða störf; innan 5 ára, eftir 6 mánaða störf og ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mánaða störf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa og orlofs.

3.6 Vinna hluta úr mánuði

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

3.7 Tilfærsla í starf með hærri/lægri laun.

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

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

3.8 Tímakaup í yfirvinnu

Tímakaup í yfirvinnu skal vera 1,0385% af mánaðarlaunum.

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

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

Yfirvinna 1 og yfirvinna 2, eins og samið var um í almennum kjarasamningi SA og RSÍ dags. 3. maí 2019, tekur gildi 1. september 2020 og þá með þeim hlutföllum sem taka gildi 1. janúar 2021 skv. almenna samningnum. Með upptöku yfirvinnu 1 og 2 breytast samhliða ákvæði kjarasamningsins um dagvinnutímabil og dagvinnuskil, sbr. fylgiskjal.

Í tengslum við endurskoðun vinnufyrirkomulags er heimilt að semja um að í stað yfirvinnu 1 og 2 verði öll yfirvinna greidd frá 1. apríl 2020 sem sama hlutfall mánaðarlauna. Um gerð og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamnings SA og RSÍ.

3.9 Frádráttarkaup

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

3.10 Desemberuppbót

Um miðjan desember ár hvert skal hver fastráðinn starfsmaður sem þá er í starfi og unnið hefur það ár allt hjá RARIK fá greidda launauppbót, sem nemur tveggja vikna dagvinnulaunum viðkomandi starfsmanns.

4. KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

4.1 Skriflegur ráðningarsamningur

Milli hvers starfsmanns og RARIK skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í þríriti.

4.2 Ráðning og uppsögn

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar hvort tveggja miðað við mánaðamót. Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 20 ára starfsaldur hjá RARIK skal uppsagnarfrestur af hálfu fyrirtækisins vera 6 mánuðir.

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.3 Fyrirvaralaus uppsögn

Uppsagnarákvæði skv. lið 4.02. gilda þó ekki, ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða RARIK gerist brotlegt gagnvart starfsmanni.

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

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

4.4 Brot á öryggisreglum

Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forstjóri eru sammála um það.

5. KAFLI: UM ORLOF

5.1 Orlof fastráðinna starfsmanna

Iðn- og fagmenntaðir njóta 1 dags vetrarorlofs við ráðningu og 10,64% orlofsfjár af yfirvinnu og álagsgreiðslum.

Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	<u>Að sumri</u>	<u>Að vetri</u>
		Eftir 1 ár Eftir 3 ár
Orlof	25 dagar	3 dagar 5 dagar

5.2 Orlof af yfirvinnu

Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Starfsmenn skulu auk þess fá 10,64% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11,59% orlofsfé næstu 2 ár og síðan 13,04%.

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof, þar með talið orlofstímabil.

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

5.3 Orlof utan hefðbundins orlofstíma

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

5.4 Orlofssjóðsframlag

Í orlofssjóði hlutaðeigandi félaga greiða RARIK fjárhæð, sem nemi 0,25% af vergum launum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. RARIK gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.5 Veikindi í orlofi

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

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

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

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

5.6 Launalaust leyfi

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

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

Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slík leyfi frá störfum samtímis. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt þegar fríi lýkur samkvæmt framanskráðu.

5.7 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum miðað við fullt starf.

6. KAFLI: VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN

6.1 Laun í veikindum

Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatílfellum miðað við starf hjá Rafmagnsveitunum sem hér segir:

- eftir 1 árs starf: 45 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.
- eftir 3 ára starf: 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.
- eftir 5 ára starf: 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01. og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Að því loknu greiðist 90% af yfirvinnu út veikindatímabilið. Yfirvinnugreiðsla miðast við meðaltalsyfirvinnu síðastliðna 6 mánuði að orlofstímabili undanskýldu.

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

6.2 Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 2 mánuði umfram veikindarétt, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

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

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

Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunarinnar til RARIK.

Auk þess sem greint er að ofan greiðir RARIK starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildar dagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og RARIK geti numið 80% af grunnlaunum að viðbættri verðlagsuppbót.

6.3 Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

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

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

6.4 Greiðsla útlagðs kostnaðar vegna slysa

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

6.5 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Um greiðslur vegna barnsburðar og fæðingarorlofs fer skv. gildandi lögum.

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

Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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

6.6 Læknisskoðun

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

6.7 Atvinnuslysatryggingar

Skylt er RARIK að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður

hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar. Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

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

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

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

Auk tryggingar skv. gr. 6.07. tryggir RARIK ohf. þá starfsmenn, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum vegna vinnuslysa. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

6.8 Dánarslysabætur

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2014:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.411.536. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.964.614. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 741.154. 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. 741.154.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 741.154 til dánarbús hins látna.

6.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 16.898.301. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 168.983, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 337.966, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 675.932. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.470.329.

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

6.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.058 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.

6.11 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2014 (418,7 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

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

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

6.12 Fæðingarorlof og mæðraskoðun

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

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

6.13 Greiðsla í styrktarsjóð

Í styrktarsjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiðir RARIK 1% af heildarlaunum.

6.14 Greiðsla í endurhæfingasjóð

RARIK greiðir 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingasjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

Árin 2016 og 2017 verður gjaldið 0,1%.

7. KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR

7.1 Innheimta félagsgjalda

RARIK tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda félaga viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambands Íslands af ógreiddum, en kræfum vinnulaunum starfsmanna. RARIK annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

7.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfesta reglugerð lífeyrissjóðsins Birtu. Skulu iðgjöld vera 15,5% af öllum launum. Þar af greiðir RARIK 11,5% en starfsmaður 4%. RARIK annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

Að öðru leyti vísast til yfirlýsingar ASÍ og SA um lífeyrismál dags. 26. febrúar 1986.

7.3 Eftirmenntunargjald

RARIK greiðir 1,1% af útborguðu kaupi rafiðnaðarmanna í eftirmenntunarsjóð.

7.4 Viðbótarframlag í séreignarsjóð

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

8. KAFLI: ALMENN ÁKVÆÐI

8.1 Um öryggismál, kynningu á öryggisreglum og ferðir

Fyllsta öryggis sé gætt við rekstur og vinnu við raforkuvirki. RARIK sér um, að í hverjum vinnuflokki séu handbær öll nauðsynleg öryggistæki og að þau séu ávallt eins fullkomin og frekast er kostur, enda geta starfsmenn neitað að framkvæma verk sé öryggisbúnaður ekki í samræmi við kröfur og reglur Rafmagnseftirlits ríkisins. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum sem settar eru í því skyni, sbr. einnig lög nr. 46/1980.

Aðilar eru sammála um að rafiðnaðarmenn sem starfa hjá RARIK sækja fræðslunámskeið um framfarir og breytingar í rafiðnaði.

RARIK standi árlega fyrir kynningu þar sem rafiðnaðarmönnum eru kynntar öryggisreglur og hjálp í viðlögum, auk þess sem kynntur verður nýr búnaður og tæki. Starfsmenn sem sækja kynningar og námskeið sem báðir aðilar samþykkja skulu halda daglaunum, þá mun RARIK greiða námskeiðsgjöld og sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningum og námskeiðum stendur, þurfi þeir að dvelja utan sinnar heimasveitar.

RARIK standi árlega fyrir kynningu fyrir alla rafiðnaðarmenn fyrirtækisins, þar sem kynntar verða öryggisreglur og hjálp í viðlögum. Einnig nýr búnaður og tæki svo og starfsreglur. Starfsmenn, sem sækja þessar kynningar, skulu halda daglaunum.

Þá munu RARIK sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningu stendur, ef þeir þurfa að dvelja utan sinnar heimasveitar.

Tryggja skal rafiðnaðarmönnum aðgang að reglubundinni eftirmenntun í samræmi við störf þeirra. Starfsmenn, sem sækja kynningar og eftirmenntun á vegum fyrirtækis skulu halda daglaunum. Þá munu RARIK sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningu stendur, ef þeir þurfa að dvelja utan sinnar heimasveitar.

RARIK standi árlega fyrir kynningu fyrir alla rafiðnaðarmenn fyrirtækisins, þar sem kynntar verða öryggisreglur og hjálp í viðlögum. Einnig nýr búnaður og tæki svo og starfsreglur. Starfsmenn, sem sækja þessar kynningar, skulu halda daglaunum. Tryggja skal rafiðnaðarmönnum aðgang að reglubundinni eftirmenntun í samræmi við störf þeirra. Starfsmenn, sem sækja kynningar og eftirmenntun á vegum fyrirtækis skulu halda daglaunum.

Þá munu RARIK sjá starfsmönnum fyrir ókeypis ferðum og upphaldi meðan á kynningu stendur, ef þeir þurfa að dvelja utan sinnar heimasveitar.

8.2 Um vinnuföt, verkfæri, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum

RARIK leggur útí vinnandi starfsmönnum til árlega, að kostnaðarlausu, tvo samfestinga, eitt par af öryggisskóm, ein vatnsheld hlífðarföt og vinnuvettlinga hálfsmánaðarlega.

Vinnu- og hlífðarfatnaður skal að jafnaði vera af þeirri gerð sem hentar best við þau störf sem honum er ætlað að þjóna.

Heimilt er RARIK að merkja slíkan vinnufatnað. Við nýja úthlutun skal eldri fatnaði skilað og einnig þegar menn hætta störfum.

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. RARIK sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysaðættu.

RARIK leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem Rafmagnsveiturnar leggja þeim til. Útbúnaði, sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar, skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn RARIK. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur RARIK þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar skaðlegum efnum.

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

8.3 Tilkynning forfalla

Skyld er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara áður en þeir mæta aftur til vinnu.

8.4 Útborgun launa

Útborgun mánaðarlauna skal fara fram fyrsta virka dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins. Breytileg laun og aðrar aukagreiðslur skulu greiðast sem næst tveim vikum eftir að tímabili lýkur.

Starfsmenn sem notið hafa fyrirframgreiðslu launa halda þeim rétti. Ákvæðið breytir ekki núverandi framkvæmd RARIK á fyrirkomulagi launaútborgunar.

8.5 Um fæðisgjald, ferðakostnað og notkun eigin bifreiðar. Vinna aðfaranætur frídaga. Ólaunaðir frídagar á ferðum

Ef unnið er utan útgerðarstöðva og starfsmönnum er ekki ekið heim á máltíðum eða kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Að jafnaði skulu vera vikuúthöld vinni menn innan síns rekstrarsvæðis, en vinni þeir á öðrum rekstrarsvæðum skal gera ráð fyrir allt að tveggja vikna úthöldum.

Starfsmenn skulu eiga rétt á ókeypis flutningi og uppihaldi að og frá bækistöð í útgerðarstöð, báðar ferðir skulu farnar í vinnutíma.

Ef starfsmaður óskar eftir, fyrir sama kostnað, að fara til heimilis í stað útgerðarstöðvar er það heimilt. Þá er og heimilt að draga saman ferðir til lengri dvalar í einu, með samkomulagi aðila.

RARIK getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutninga á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

Sé fyrir fram ákveðin vinna unnin aðfaranætur frídaga skal greiða 0,5 klst. í dagvinnu fyrir hvern unninn tíma á tímabilinu 00:00 til 08:00.

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækisins að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

8.6 Hreinlætisbúnaður

Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og vinnueftirlits ríkisins.

8.7 Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.8 Um trúnaðarmenn

Starfsmönnum er heimilt að velja sér trúnaðarmann úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað. Fer um hlutverk þeirra, skyldur og réttindi, svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

Aðaltrúnaðarmaður skal hafa nægan tíma án skerðingar á launum til að sinna málefnum starfsmanna.

Um trúnaðarmenn vísast að öðru leyti til rammasamnings A.S.Í. og SA. frá 21. febrúar 1984.

8.9 Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

RARIK skal kynna fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.

8.10 Kynning samningsákvæða

Rafiðnaðarsamband Íslands skal kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. RARIK skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínum, svo og öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

8.11 Um vinnustöðvanir

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

Komi til uppsagnar á samningum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar, um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkbanna hjá RARIK, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að Rafiðnaðarsambandið mun veita RARIK tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem það telur nauðsynlegt til bráðabirgðaviðgerða, svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptamönnum RARIK í allt að 20 daga.

Vinnustöðvanir skulu ekki taka til eftirfarandi starfa:

- Gæslustörf í stjórnstöð byggðalínu Akureyri og í sambærilegum stjórnstöðvum fyrir raforkukerfið. Gæslumenn í orkuverum og yfirmaður á svæðisútibúum, þar sem næsti yfirmaður er staðsettur á öðrum stað.

Ákvæði þessa liðs (8.11) halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

8.12 Samúðarvinnustöðvanir

Samúðarvinnustöðvanir skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Samúðarvinnustöðvanir skulu eigi boðaðar fyrr en vinnustöðvun við almennan atvinnurekstur á félagssvæði sambandsins, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst. Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs 8.11.2 hér að framan.

8.13 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila verður formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings og lausn ágreiningsefna. Nefndin skal koma saman ef annar hvor aðili óskar þess.

9. KAFLI: GILDISTÍMI OG FORSENDUR

9.1 Gildistími

Gildistími kjarasamnings þessa er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

9.2 Samningsforsendur

Um samningsforsendur, breytingar á samningsákvæðum og viðbrögð við forsendubresti fer skv. almennum kjarasamningum sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði almennum kjarasamningum sagt upp skal uppsögn einnig ná til þessa samnings.

9.3 Atkvæðaréttur

(samkv. 18. gr.) Atkvæðisrétt um samning þennan eiga rafiðnaðarmenn sem starfa skv. samningum og skulu þeir greiða atkvæði þannig að meirihluti í sameiginlegri atkvæðagreiðslu aðildarfélaga RSÍ ráði. Atkvæðisrétt innan samtaka atvinnurekenda eiga aðildarfyrirtæki skv. atkvæðaskrá.

Bókun 2

RARIK hefur verið í viðræðum við Lífeyrissjóðinn Stafi um hvort hægt sé að gera starfsmönnum auðveldara að láta af störfum og hefja töku lífeyris fyrir 70 ára aldur. Þeim viðræðum verður haldið áfram, möguleikar og leiðir kannaðar með aðkomu fulltrúa Rafiðnaðarsambandsins. Þessum viðræðum skal lokið eigi síðar en fyrir lok árs 2017.

Bókun 4

RARIK staðfestir þá afstöðu fyrirtækisins að almennar reglur skaðabótaréttar sem og reglur um húsbóndaábyrgð fyrirtækisins eigi við um starfsmenn í starfi. Á sama hátt takmarkast ábyrgð fyrirtækisins vegna þessa af sambærilegum sjónarmiðum og gilda samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttarins. Áréttað skal að framangreint gildir um alla starfsmenn fyrirtækisins, þ.m.t. meistara og þá sem fagábyrgð bera.

Bókun vegna breytinga á slysatryggingakafla samnings aðila gerðum júní 2015

Samhliða breyttum ákvæðum á slysatryggingakafla er það sameiginlegur skilningur aðila að þrátt fyrir aldurstengda lækkun slysabóta samkvæmt núverandi slysatryggingakafla verða slysabætur starfsmanna RARIK sem eru 63 ára og eldri þann 1.4.2015 aldrei lægri en þær hefðu orðið samkvæmt eldri samningi.

Bókun

Það er sameiginleg afstaða neðangreindra aðila, að við endurnýjun kjarasamninga rafiðnaðarmanna í þjónustu Landsvirkjunar og Rafmagnsveitna ríkisins verði stefnt að gerð eins, samræmds samnings fyrir rafiðnaðarmenn í þjónustu beggja fyrirtækja.

Reykjavík, 19. október 1989

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands:

Ólafur B. Birgisson (sign)

F.h. Rafmagnsveitna ríkisins:

Þröstur Magnússon (sign)

Jón Helgason (sign)

F.h. Landsvirkjunar:

Guðjón Tómasson (sign)

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands:

Magnús Geirsson (sign)

Yfirlýsing milli RARIK og Rafiðnaðarsambands Íslands um dagpeninga

- Kostnaður starfsmanna vegna ferðalaga á vegum fyrirtækisins innanlands skal að öllu jöfnu endurgreiðast samkvæmt reikningi.
- Heimilt er að greiða gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag og miðast greiðslur við gjaldskrá ferðakostnaðarnefndar, þó þannig að:
- Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað fyrir hádegi og komi til baka fyrir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði í hálfan dag.“
- Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað eftir hádegi og komi til baka eftir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði í hálfan dag.“
- Fari starfsmaður til vinnu frá útgerðarstað fyrir hádegi og komi til baka eftir kl. 19:30 sama dag, þá skal greiða í fæðiskostnað samkvæmt gjaldi „Fæði heilan dag.“
- Þegar gist er utan útgerðarstöðvar, þá er greitt samkvæmt gjaldi „Gisting í einn sólarhring.“

Bókun með kjarasamningi 2019-2022

Fulltrúar rafiðnaðarmanna og RARIK munu haustið 2020 hefja viðræður um launakerfi iðnaðarmanna og verði þar horft til ákvæða almennra kjarasamninga iðnaðarmanna um nýtt launakerfi. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Flokkanir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir:

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

Einstaklingsbundnir þættir:

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

Samhliða verða endurskoðuð ákvæði kjarasamnings sem ætlunin er að nýtt launakerfi muni ná yfir.

Markmið aðila er að viðræðum verði lokið fyrir árslok 2020 þannig að nýtt kerfi geti tekið gildi 1. janúar 2021.

Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags. 26. nóvember 2019

Röðun starfsheita rafiðnaðarmanna í vinnuflokkun RARIK 2019

Verkstjóri 171

Verkstjórnandi 163

Rafiðnaðarmaður m. sveinsbréf 160

Fylgiskjal með kjarasamningi RSÍ og RARIK dags.26. nóvember 2019

Gildir frá 1. apríl 2020

2. KAFLI: UM VINNUTÍMA, VINNUHLÉ O.FL.

2.01 Dagvinna

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess, að hann gegni starfi 36 virkar dagvinnustundir á viku.

Dagvinna er unnin á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 mánudaga til föstudaga. Dagvinna skal ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema með samkomulagi.

2.02 Neysluhlé

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur á dag og teljast ekki til vinnutíma. Matarhlé er frá kl. 12:00 - 13:00 og telst ekki hluti vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi RARIK og starfsmanna að færa þessi hlé til eða eftir atvikum fella niður.

(Samkomulag er um framkvæmd kaffi- og matartíma hjá vinnuflokkum.)

Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 02:00 - 03:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:30 - 22:50 og síðustu 20 mínúturnar áður en dagvinna hefst.

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

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

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