

KJARASAMNINGUR
milli

Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarfélaga annars vegar
og
Norðurorku hf. hins vegar

Gildir frá 1. júlí 2019 til 1. nóvember 2022

1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

1. KAFLI: UM GILDISSVIÐ SAMNINGS O.FL.

1.1 Gildissvið

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

1.2 Starfssvið

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

1.3 Forgangsréttur

- 1.3.1 Fullgildir félagar aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, sem hafa iðnréttindi, skulu hafa forgangsrétt til ofangreindra starfa í iðngreinum sínum. Forgangsrétturinn gildir þó ekki gagnvart þeim opinberu starfsmönnum, sem hafa fagréttindi í viðkomandi starfsgrein.

2. KAFLI: UM KAUP

2.1 Laun

2.1.1 Launatöflu má sjá á fylgiskjali 1.

2.1.2 Launahækkunir

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% 23.750 kr.

2.1.3 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%

2.1.4 Starfsaldurshækkunir

Þrep í launatöflu eru 7.

1. Byrjunarlaun
2. Eftir 6 mánuði
3. Eftir 1 ár
4. Eftir 3 ár
5. Eftir 5 ár
6. Eftir 7 ár
7. Eftir 10 ár

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna finnst með því að deila 156 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Tímakaup er 1,05% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.3.2 Öll yfirvinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1,35% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.4 Álagsgreiðslur (vaktaálag)

2.4.1 Sé hluti af vinnuskyldu í fullu starfi unninn utan dagvinnutímabils, sem er kl. 08-17 mánudaga til föstudaga, greiðist álag á unninn tíma utan þeirra tímabila. Álagið er hundraðshluti af dagvinnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir:

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

2.5 Kallvaktarþóknun (bakvaktarálag)

2.5.1 Tímakaup á kallvakt er vaktaálag skv. grein 2.4.1.

2.6 Laun fyrir hluta úr mánuði

2.6.1 Þegar skilað er fullum dagvinnutíma reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21,67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

2.7 Afleysingar og tilfærslur í starfi

2.7.1 Starfsmaður, sem er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans hafi forföllin varað lengur en 5 vinnudaga samfelld.

- 2.7.2 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiddast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.
- 2.7.3 Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.8 Óheimilar fjarvistir

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

2.9 Desemberuppbót

- 2.9.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október sama ár. Desemberuppbót skal vera sem hér segir:

- Á árinu 2024 kr. 145.300
- Á árinu 2025 kr. 150.400
- Á árinu 2026 kr. 155.700
- Á árinu 2027 kr. 161.100

Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á desemberuppbót greiðist ekki orlofsfé.

- 2.9.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. sex mánuði á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Norðurorku lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2.10 Útborgun launa

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

2.11 Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.11.1 Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks.
- 2.11.2 Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.
- 2.11.3 Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

3. KAFLI UM VINNUTÍMA

3.1 Almennt um 36 stunda vinnuviku

- 3.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 36 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Deilitala dagvinnukaups er 156.
- 3.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna Norðurorku og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.
- 3.1.3 Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 3.1.4 Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann skráir sig vinnuklæddur í lok vinnutíma að frádregnum matartíma eftir því sem við á skv. samningum.

3.2 Frídagar

- 3.2.1 Almennir frídagar eru: laugardagur og sunnudagur.
- 3.2.2 Sérstakir frídagar eru:
 - 1. Nýársdagur
 - 2. Skírdagur
 - 3. Föstudagurinn langi
 - 4. Laugardagur fyrir páska
 - 5. Páskadagur
 - 6. Annar í páskum
 - 7. Sumardagurinn fyrsti
 - 8. 1. maí
 - 9. Uppstigningardagur
 - 10. Hvítasunnudagur
 - 11. Annar í hvítasunnu
 - 12. 17. júní
 - 13. Frídagur verslunarmanna
 - 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00

15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

3.2.3 Stórhátíðardagar eru:

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

Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja 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 ákvæði 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.

3.3 Dagvinna

- 3.3.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags.

3.4 Yfirvinna

- 3.4.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuviku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 3.4.2 Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein um sérstaka frídaga, greiðist sem yfirvinna samkvæmt reglum um yfirvinnu eða stórhátíðarvinna samkvæmt reglum þar um.

3.5 Útköll

- 3.5.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan fjögurra klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 3.5.2 Greiðsla fyrir útkall skal vera 4 klst. hið minnsta, sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða við útkall einni klst. lengur en unnið er.
- 3.5.3 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudags, frá kl. 18:00 á föstudegi til kl. 08:00 á mánudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt reglum þar um, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

3.6 Yfirvinna í hlutastarfi

- 3.6.1 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í reglunni um 36 stunda vinnuviku, skal vinna umfram hana greidd samkvæmt eftirfarandi reglum.
- 3.6.2 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 3.6.3 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

3.7 Lágmarkshvöld

- 3.7.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., 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. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutíminn fari umfram 13 klst.
- 3.7.2 Við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi. Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur 1,5 klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.

Heimilt er að greiða út 1,5 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Heimilt er með samkomulagi að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið sé greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við fyrirtækið ákveða hvenær frí skal tekið.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruhamfara, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst. Enn fremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

Sé vinna fyrir fram skipulögð aðfararnætur frídaga skal áunninn hvíldartími vera 2 klst. í stað 1,5 klst. fyrir hvern unninn klukkutíma og skal þá 1 klst. (dagvinna) greiðast út við næstu útborgun.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

Uppsafnaður frítökuréttur samkvæmt framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. 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.

- 3.7.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 3.7.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag).

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

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

3.8 Útkallsvaktir (bakvaktir)

- 3.8.1 Með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 3.8.2 Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 3.8.3 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.

3.9 Vaktavinna

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

- 3.9.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal vaktaskrá 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 vaktaskrá.
- 3.9.3 Við samningu vaktaskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.9.4 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um að frídagar séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag.

Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.

- 3.9.5 Falli frídagur vaktavinnumanna samkvæmt vaktaskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 stunda í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.
- 3.9.6 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunveruleg viðvera nam.
- 3.9.7 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma.

3.10 Um matar- og kaffitíma í dagvinnu

- 3.10.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.10.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna Norðurorku og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.10.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt ofangreindu, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt samkomulagi telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.10.4 Kaffitímar má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

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

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

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

3.11 Vinna í matar- og kaffitíma

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

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

3.13 Fæði og mótuneyti

3.13.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af Norðurorku.

3.14 Breyting á vinnufyrirkomulagi

3.14.1 Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó reglur um vaktaskrár.

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

4. UM ORLOF

4.1 Sumarorlof

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar.
Iðn- og fagmenntaðir njóta 25 daga orlofs frá fyrsta degi ráðningar. Eftir 1 árs starf hjá Norðurorku á starfsmaður rétt á 27 daga orlofi.
Eftir 3 ára starf hjá Norðurorku á starfsmaður rétt á 30 daga orlofi.
- 4.1.2 Starfstíma skv. ofangreindu skal meta með hliðsjón af eftirfarandi: Hætti starfsmaður heldur hann áunnum réttindum, hefji hann starf á ný, sem hér segir: Að fullu hefji hann aftur störf innan eins árs frá starfslokum, innan 3ja ára eftir 3ja mánaða starf, innan 5 ára eftir 6 mánaða starf og ef um lengri fjarveru er að ræða eftir 12 mánaða starf.
Norðurorku er heimilt, óski starfsmaður þess, að veita vetrarorlof á sumarorlofstímabili.

4.2 Orlofslaun

- 4.2.1 Starfsmaður skal á fyrsta starfsári hjá Norðurorku fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum en 10,64% í tilviki iðn- og fagmenntaðra. Eftir eins árs starf hjá Norðurorku hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá Norðurorku hækkar orlofsfé þetta í 13,04%. Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstími

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 24 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu (og allt að fullu orlofi á sama tíma). Eigi starfsmaður lengra orlof samkvæmt gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa Norðurorku.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabilinu, skulu fá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmann hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma, ef því verður við komið vegna starfa Norðurorku. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlofs skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með tölvupósti. 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 sjúkrahússvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum, eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. 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.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Orlofsuppbót

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Norðurorku lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 kr. 58.000
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 kr. 60.000
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 kr. 62.000
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 kr. 64.000

4.9 Launalaust leyfi

4.9.1 Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða launalaus leyfi, valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi Norðurorku. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:

- a) Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
- b) Ekki er skylt að veita fleiri leyfi en svo að mest 10% félagsmanna hjá Norðurorku séu samtímis í leyfi.
- c) Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er leyfi lýkur skv. framansögðu.

4.9.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann hjá Norðurorku.

5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

5.1 Akstur til og frá vinnu

- 5.1.1 Starfsmenn, sem vinna innan svæðis er afmarkast af leiðakerfi almenningsvagna skulu ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji/hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki.
- 5.1.2 Sé starfsmaður sendur til vinnu meira en 500 metrum frá ystu mörkum leiða almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.2 Ferðakostnaður

- 5.2.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Norðurorku skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.2.2 Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.2.3 Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað Norðurorku skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvíkur skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.
- 5.2.4 Norðurorka getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.3.1 Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:
 - a) Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.
 - b) Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið a.

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

5.3.2 Ólaunaðir frídagar á ferðum

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 í ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku. (ASÍ – SA jún. 2011)

6. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

6.1 Laun í veikindum og slysatilvikum

6.1.1 Starfsmaður ávinnur sér rétt til daglauna í veikindum sem hér segir:

- Fyrstu sex mánuðina í starfi: 2 vinnudagar fyrir hvern byrjaðan mánuð.
- Eftir sex mánaða starf: 30 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir þriggja ára starf: 90 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir fimm ára starf: 120 almanaksdagar á hverjum 12 mánuðum.

Með daglaunum er hér átt við mánaðarlaun skv. grein 2.1.1.

6.1.2 Yfirvinna í veikindum

Í forföllum vegna veikinda skal greiða starfsmönnum full laun, þ.e. daglaun auk yfirvinnu og vaktaálags, í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Miða skal við meðaltal slíkra greiðslna síðustu 12 mánuði.

6.2 Laun í slysatilvikum

6.2.1 Forfallist starfsmenn af völdum slyss á vinnustað eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmenn veikjast af atvinnusjúkdómum sbr. lög 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum, skulu þeir eiga rétt til daglauna og fullra launa (skv. skilgreiningu í 6.1.2) sem hér segir:

	Full laun	Daglaun
Fyrsta starfsárið:	2 d. f. hv. unninn mánuð	3 mánuðir
Eftir 6 mánaða starf:	1 mánuður	3 mánuðir
Eftir 3 ára starf:	2 mánuðir	4 mánuðir
Eftir 5 ára starf:	3 mánuðir	5 mánuðir

6.3 Læknisvottorð

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

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

6.4 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

- 6.4.1 Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuslysatryggingunni, gangi til launagreiðanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

6.5 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

- 6.5.1 Norðurorka greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem um greinir í grein 6.2.1 jafn lengi og starfsmaður nýtur launa.

6.6 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 6.6.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Norðurorku hf. er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahússvistar a.m.k. einn dag.

- 6.6.2 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. 6.6.1.

6.7 Fæðingarorlof

- 6.7.1 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 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. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 144/2020.

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

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

6.8 Atvinnuslysatryggingar

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

6.8.2 Dánarbætur samkvæmt þessum kafla eru:

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

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

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

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

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fösturbarn) undir 18 ára aldri, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 868.500.

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

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

5. .

6. Dánarbætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.8.3 Bætur vegna varanlegrar örorku

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

6.8.4 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

6.8.5 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu

Slysategyggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu.

6.9 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

6.9.1 Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2000, 195,5 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa.

6.9.2 Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2000 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

6.10 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

6.10.1 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en Norðurorku.

6.10.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysategyggingar launþega hjá Samtökum fjármálafyrirtækja þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

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

6.11 Persónulegir munir

- 6.11.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef þau verða vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. KAFLI: UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

7.1 Um öryggismál

- 7.1.1 Norðurorka sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt, og að lögum og reglugerðum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum sé framfylgt. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.

7.2 Um vinnuföt

- 7.2.1 Þar sem sérstakur hlífðarfatnaður eru nauðsynlegskal hann lagður til að kostnaðarlausu.

Sama gildir um hlífðarfatnað vegna óþrífalegra starfa og við störf, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér (regnfatnaður, stígvél, vinnuvettlingar).

Fatnaður sem lagður er til af Norðurorku hf. er eign fyrirtækisins og skal vera skilmerkilega merktur.

Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað í lok vinnudags og er starfsmönnum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

7.3 Um verkfæri

- 7.3.1 Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Norðurorka sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysaðu.

7.4 Aðbúnaður á vinnustað

- 7.4.1 Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að mati heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlitsins.

7.5 Hjúkrunargögn

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

8. KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

8.1 Ráðningarsamningur

- 8.1.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 90 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

8.2 Starfslok

- 8.2.1 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

9. KAFLI: UM TRÚNAÐARMENN

9.1 Kosning trúnaðarmanna

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

9.2 Um störf trúnaðarmanna

- 9.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem óskað er eftir af félagsfólki í starfi hjá Norðurorku og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 9.2.2 Trúnaðarmanni skal heimilt, í sambandi við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 9.2.3 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 9.2.4 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka skv. samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur Norðurorku, áður en leitað er til annarra aðila.

9.3 Vinnustaðafundir

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

9.4 Trúnaðarmannanámskeið

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

9.5 Réttarstaða trúnaðarmanna

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

10. KAFLI: UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

10.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

10.1.1 Rafiðnaðarmenn sem heyra undir samning þennan og eru 16 ára eða eldri skulu eiga aðild að lífeyrissjóði. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Skulu iðgjöld vera 15,5% af öllum launum. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 11,5%.

Vinnuveitandi annast skil gjaldanna mánaðarlega.

10.1.2 Viðbótarframlag í séreignarsjóð

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti.

10.2 Orlofsheimilasjóðsgjald

10.2.1 Til orlofsheimilasjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 0,25% af öllum launum.

10.3 Styrktarsjóður

10.3.1 Til styrktarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af öllum launum.

10.4 Félagsgjöld

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

10.5 Endurhæfingarsjóður

10.5.1 Norðurorka hf. greiðir 0,1% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

11. KAFLI: ÝMIS ÁKVÆÐI

11.1 Um atkvæðagreiðslu

- 11.1.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn RSÍ sem skv. iðgjaldaskrá eru starfandi hjá Norðurorku. Félagsmenn hlutaðeigandi félaga greiða sameiginlega atkvæði um samning þennan.

11.2 Námskeið

- 11.2.1 Rafiðnaðarmönnum skal eftir því sem við verður komið gefinn kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sækir slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun vinnuveitanda skal hann halda dagvinnulaunum sínum. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi rafiðnaðarmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.
- 11.2.2 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stjórnenda Norðurorku skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan ferða- og upphaldskostnað samkvæmt grein 5.2.

11.3 Um verkföll, vinnustöðvanir og verkbönn

- 11.3.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn og halda þau gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings þessa eða ef hann rennur út án uppsagnar uns nýr kjarasamningur hefur verið gerður.
- 11.3.2 Komi til uppsagnar á samningnum eða hann rennur út skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur með síðari breytingum varðandi verkföll, vinnustöðvanir eða verkbönn. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig að Rafiðnaðarsambandið mun veita tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla sem það telur nauðsynlegan til bráðabirgðaviðgerða svo forða megi vandræðaástandi hjá viðskiptavinum Norðurorku í allt að 20 daga.

12. KAFLI: UM KAUP OG KJÖR IÐNNEMA

12.1 Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun sem hér segir:

12.1.1

Ár	Lfl.
1. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 109. flokks
2. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 113. flokks
3. ár að lokinni grunndeild	Byrjunarlaun 119. flokks

13. KAFLI: UM GILDISTÍMA O.FL.

13.1 Gildistími

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

13.2 Samningsforsendur

13.2.1 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.

Reykjavík 14. júní 2024

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Norðurorku

Fylgiskjal 1

Launatöflur á samningstímanum

Launatafla 1.2.2024

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
167	559.564	572.395	585.612	599.223	613.244	627.685	642.561
168	565.295	578.298	591.691	605.486	619.695	634.329	649.404
169	571.103	584.281	597.853	611.833	626.231	641.063	656.338
170	576.989	590.343	604.098	618.264	632.857	648.017	663.367
171	582.954	596.487	610.425	624.783	639.570	654.801	670.489
172	588.999	602.712	616.754	631.387	646.373	661.808	677.707
173	595.124	609.023	623.336	638.080	653.268	668.910	684.925
174	601.332	615.416	629.922	644.864	660.254	676.106	692.433
175	607.622	621.895	636.508	651.738	667.335	683.399	699.945
176	613.997	628.462	643.360	658.705	674.510	690.789	707.558
177	620.458	635.117	650.212	665.765	681.781	698.280	715.271
178	627.001	641.861	657.161	672.919	689.151	705.870	723.090
179	633.641	648.693	664.199	680.169	696.619	713.561	731.012
180	640.364	655.620	671.332	687.516	704.186	721.356	739.040
181	647.179	662.638	678.561	694.963	712.029	729.255	747.178
182	654.084	669.750	685.886	702.508	720.126	737.260	755.451
183	661.081	676.958	693.311	710.155	727.504	745.372	764.079
184	668.172	684.262	700.834	717.904	735.486	753.594	772.822
185	675.359	691.665	708.459	725.757	743.574	762.166	781.682
186	682.642	699.166	716.185	733.715	751.771	770.883	790.661
187	690.023	706.768	724.016	741.780	760.258	779.717	799.760
188	697.418	714.418	731.859	749.894	768.849	788.606	808.957
189	704.896	722.154	739.789	758.215	777.537	797.596	818.260
190	712.457	729.976	747.809	766.783	786.323	806.689	827.670
191	720.170	737.956	755.964	775.448	795.208	815.885	837.188
192	727.901	745.955	764.506	784.288	804.274	825.268	846.899
193	735.717	754.044	773.145	793.229	813.442	834.759	856.477
194	743.619	762.474	781.882	802.272	822.716	844.358	866.662
195	751.610	771.013	790.711	811.418	832.095	854.068	876.715
196	759.857	779.649	799.652	820.668	841.581	863.890	886.885
197	768.444	788.537	808.768	830.105	851.259	873.911	897.261

Launatafla 1.1.2025

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5	Þrep 6	Þrep 7
167	583.314	596.145	609.362	622.973	636.994	651.435	666.311
168	589.045	602.048	615.441	629.236	643.445	658.079	673.154
169	594.853	608.031	621.603	635.583	649.981	664.813	680.088
170	600.739	614.093	627.848	642.014	656.607	671.767	687.117
171	606.704	620.237	634.175	648.533	663.320	678.551	694.239
172	612.749	626.462	640.504	655.137	670.123	685.558	701.457
173	618.874	632.773	647.086	661.830	677.018	692.660	708.897
174	625.082	639.166	653.672	668.614	684.004	699.856	716.668
175	631.372	645.645	660.258	675.488	691.085	707.318	724.443
176	637.747	652.212	667.110	682.455	698.260	714.967	732.323
177	644.208	658.867	673.962	689.515	705.643	722.720	740.305
178	650.751	665.611	680.911	696.669	713.271	730.575	748.398
179	657.301	672.443	687.949	703.975	721.001	738.536	756.597
180	664.114	679.370	695.082	711.597	728.833	746.603	764.906
181	670.929	686.388	702.311	719.282	736.770	754.709	773.329
182	677.834	693.500	709.892	727.096	745.133	763.064	781.892
183	684.951	700.708	717.377	735.071	752.967	771.460	790.822
184	691.922	708.211	725.363	743.031	761.228	779.970	799.871
185	699.109	715.873	733.255	751.158	769.599	788.842	809.041
186	706.534	723.637	741.251	759.395	778.083	797.864	818.334
187	714.174	731.505	749.357	767.742	786.867	807.007	827.752
188	721.828	739.423	757.474	776.140	795.759	816.207	837.270
189	729.567	747.429	765.682	784.753	804.751	825.512	846.899
190	737.393	755.525	773.982	793.620	813.844	834.923	856.638
191	745.376	763.784	782.423	802.589	823.040	844.441	866.490
192	753.378	772.063	791.264	811.738	832.424	854.152	876.540
193	761.467	780.436	800.205	820.992	841.912	863.976	886.709
194	769.646	789.161	809.248	830.352	851.511	873.911	896.995
195	777.916	797.998	818.392	839.818	861.218	883.960	907.400
196	786.452	806.937	827.640	849.391	871.036	894.126	917.926
197	795.340	816.136	837.075	859.159	881.053	904.498	928.665

Fylgiskjal 2:

Samkomulag milli SA vegna Norðurorku og RSÍ og VM um launaauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024–2028

Launaauka er ætlað að tryggja að þróun launakostnaðar félagsfólks RSÍ og VM hjá fyrirtækinu haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar iðnaðarmanna á almenna vinnumarkaðnum en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra starfsmanna. Launaauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum.

Samkvæmt þessu samkomulagi skal bera saman þróun á launakostnaði félagsfólks RSÍ og VM í fyrirtækinu, við þróun launakostnaðar iðnaðarmanna á almennum markaði.

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði skv. ofangreindu þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups grunnlauna iðnaðarmanna (vísitölu grunnlauna iðnaðarmanna á almennum markaði, gefin út af Hagstofu Íslands) á tímabilinu. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum. Aðilar skulu komast að sameiginlegri niðurstöðu um upphæð launaauka starfsmanna út frá:

1. Meðaltali paraðra breytinga tímakaups grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur viðkomandi hóps m.v. þróun vísitölu grunnlauna iðnaðarfólks á almennum markaði
2. Þróun annars launakostnaðar milli markaða

Uppgjör launaauka miðast við útreikninga á liðum 1 og 2 hér að ofan milli síðasta desembermánaðar og desember 2023 og skal uppgjórið taka gildi 1. september ár hvert á tímabilinu 2025–2027.

Viðmiðunartímabil og uppgjör launaauka

Viðmiðunartímabil	Launahækkun tæki gildi
desember 2023 – desember 2024	1. september 2025
desember 2023 – desember 2025	1. september 2026
desember 2023 – desember 2026	1. september 2027

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar sé lakari en hjá iðnaðarmönnum á almennum vinnumarkaði skal starfsfólk fá bætt 80% af þeim mismun í formi launaauka og kemur hann aðeins til framkvæmdar ef mismunurinn er yfir 0,5%. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og laun hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Verði þróunin hins vegar starfsfólki í hag skal ekkert aðhafst.

Launaauka verður ráðstafað sem hækkun á grunnlaunum og föstum greiðslum starfsfólks.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launaauka – mat og uppgjör

	Iðnaðarmenn á almennum markaði	Félagsfólk RSÍ og VM í fyrirtækinu
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun vísitölu grunnlauna iðnaðarmanna skv. mati Hagstofu Íslands og vísitölu grunnlauna að viðbættum föstum greiðslum á borð við fasta ómælda yfirvinnu og fastar aukagreiðslur	6,00%	5,00%
Hækkun á launakostnaði s.s. orlof, breyting á álagsprósentum o.fl.	0,70%	0,50%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	106,70	105,50
Hlutfallsleg hækkun, % (106,7/105,5–1)		–1,14%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		0,91%

Fylgiskjal 3:

**Samkomulag um hvíldartíma með kjarasamningi Norðurorku og
Rafiðnaðarsambands Íslands 14. júní 2024**

Samkomulag er um að verði því við komið skuli dagleg hvíld vera á tímabilinu milli kl. 23:00 til 06:00. Ef útkalli lýkur fyrir kl. 23:00 myndast enginn hvíldartími en ef útkalli lýkur eftir kl. 23:00 kemur 11 klst. samfell hvíld í kjölfarið nema útkallið komi kl. 06:00 eða síðar.

Samkomulag þetta gildir frá 1.6.2024 til og með 1.2.2028

Fylgiskjal 4:

**Samkomulag með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands
Íslands 14. júní 2024**

Samkomulag er um að félagsfólk Fagfélaganna (RSÍ og VM) hækki um einn launaflokk frá og með 1. febrúar 2024 að því gefnu að kjarasamningar verði samþykktir.

Aðilar eru sammála um að það sé ábyrgð starfsfólks að nota þann búnað sem nauðsynlegur er að mati fyrirtækisins til að gæta fyllsta öryggis og uppfylla þjónustukröfur.

Eldri bókanir:

**Bókun 1 um eingreiðslu með kjarasamningi Norðurorku og
Rafiðnaðarsambands Íslands 12. júlí 2019**

Þann 1. ágúst 2019 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 150.000, starfsmönnum sem voru í starfi 1. júlí 2019.

Greiðslan innifelur orlofslaun og er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall á tímabilinu frá 1. janúar til 30. júní 2019.

Bókun 2 vegna uppbóta með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands 12. júlí 2019

Norðurorka hf. stefnir að því að orlofs- og desemberuppbót verði sú sama í öllum þeim kjarasamningum sem fyrirtækið á aðild að.

Nú er orlofsuppbót skv. kjarasamningi við RSÍ nokkuð hærri en í öðrum kjarasamningum og er samkomulag um að hún verði kr. 73.500 á samningstímanum.

Norðurorka hf. mun bjóða félagsmönnum RSÍ að fella hluta þessarar uppbótar inn í grunnlaun þannig að eftir standi sama uppbót og aðrir starfsmenn fyrirtækisins njóta.

Sama mun gilda um þá sem kunna að vera ráðnir á samningstímanum.

Gangi það eftir verður orlofsuppbótin skv. kjarasamningi þessum samræmd við næstu endurnýjun hans.

Bókun 1 með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands

4. júlí 2014

Samningsaðilar eru sammála um að koma á fót samstarfsnefnd þessara aðila, sem fjalli um ágreiningsefni sem upp kunna að koma í sambandi við framkvæmd samningsins.

Nefndin skal einnig raða nýjum starfsheitum í launaflokka eftir því sem þörf er á.

Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila en kalla má til fleiri fulltrúa ef nauðsyn krefur.

Bókun 1 um slysatryggingar með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands 18. des. 2008

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

Bókun 2 með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands 18. des. 2008

Samkomulag er um að rafiðnaðarmenn sem eru í starfi hjá Norðurorku hf. við undirritun samnings þessa 18. desember 2008 og sinna bakvöktum, ávinni sér frá og með 1. desember 2008 rétt til bakvaktafrís, með sama hætti og vélfræðingar sem starfa hjá Norðurorku hf.

Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt.

Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar.

Leyfið má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.

Norðurorku hf. er heimilt að fella niður rétt til bakvaktafrís gegn hækkun launa um tvo launaflokka.

Með sama hætti er heimilt að semja við rafiðnaðarmenn sem þess óska um að hækkun launa um tvo launaflokka komi í stað réttar til bakvaktafrís.

Bókun 3 með kjarasamningi Norðurorku og Rafiðnaðarsambands Íslands
18. des. 2008

Samkomulag er um endurskoða röðun í launaflokka og skal því lokið 1.12.2009.