

FYRIRTÆKJAÞÁTTUR KJARASAMNINGS

milli

Símans hf. og starfsfólks fyrirtækisins í RSÍ

Fyrirtækjasamningur þessi er gerður á grundvelli 5. kafla kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og RSÍ vegna tæknitengdra starfa.

1. gr.

Samkomulag er um að félagsmenn RSÍ hjá fyrirtækinu sem falla undir kjarasamning SA og RSÍ vegna tæknitengdra starfa njóti eftirfarinna réttinda skv. sveinasamningi Símans við RSÍ:

- **Desemberuppbótar**
- **Hæðarálags**
- **Orlofs**
- **Veikindaréttar**
- **Uppsagnarfrests**
- **Réttar til greiðslu ef matar- og kaffítímar eru ekki teknir á vaktinni í yfirvinnu eða á aukavakt**
- **Sérstakir frídagar eru þeir hinir sömu**

Það starfsfólk sem áunnið hefur sér inn 6 mánaða veikindarétt með 10 ára starf í fyrirtæki heldur þeim rétti.

2. gr. Launamyndun

Launamyndun hjá Símanum getur verið í tveimur skrefum. Annars vegar á grundvelli umsaminnna mánaðarlauna sem taka mið af hæfni viðkomandi m.v. þær kröfur sem eru gerðar skv. launatöflu í tæknigreinasamningi. Hins vegar getur starfsmaður notið launakjara á grundvelli persónubundinna hæfnisþátta sem eru umfram þær kröfur sem gerðar eru í launatöflu í tæknigreinasamningi. Síðarnefnda launamyndunin ræðst af því sem um semst milli aðila í samræmi við grein 3.3.

3. gr. Yfirfærsla yfir í tæknigreinasamning

Samkomulag eru um að innleiðing launaaukakerfis verði haldið áfram hjá Símanum í samræmi við grein 2.2.6 í tæknigreinasamningi á samningstímabilinu. Aðilar eru sammála um eftirfarandi forsendur við innleiðingarferlið:

3.1 Starfsfólk sem hefur störf eftir gildistöku samkomulags þessa

Starfsfólk sem hefur störf eftir undirritun samnings þessa, taki laun að lágmarki samkvæmt viðeigandi hæfniþrepi eins og þau eru skilgreind í 2. kafla í tæknigreinasamningi.

3.2 Starfsfólk sem áður tók laun samkvæmt launatöflu í sérkjarasamningi FÍS og Símans

Þar til formlegt hæfnimat mun liggja fyrir störf tæknifólks hjá Símanum skv. tæknigreinasamningi mun starfsfólk sem er að störfum við undirritun þessa samnings og tók laun samkvæmt launatöflu sérkjarasamnings FÍS-Símans, ýmist njóta launakjara skv. fyrirtækjaþætti þessum í millitíðinni eða taka launakjör skv. tæknigreinasamningi auk launaauka eftir því sem við á þannig að tryggt sé að það njóti að lágmarki sömu launakjara og það hefði

annars notið. Launaaukinn telst þá hluti af dagvinnulaunum viðkomandi. Því er fylgiskjal með þessu samkomulagi með uppfærðri launatöflu eldri samnings.

3.3 Launaauki

Launamyndun getur verið í tveimur skrefum í samræmi við 2. grein samkomulags þessa. Þau laun sem starfsfólk nýtur byggt á mati á viðbótar hæfni, ábyrgð eða útgefins fagbréfs sem nær aðeins til stakra verkþátta, umfram hefðbundna starfsskyldna skulu sérgreind í ráðningarsamningi eða samkomulagi milli aðila sem launaauki.

3.4 Formlegt hæfnimat starfa og útgáfa fagbréfa

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði ráðist í formlegt hæfnimat starfa í samræmi við gr. 2.2.5. í tæknigreinasamningi og útgáfu fagbréfa á móti þeim störfum. Leiði sú vinna í ljós að breyting gæti orðið á staðsetningu einstaka starfa á hæfniprepum tæknigreina þá mun innleiðing þeirra breytinga gerð samkvæmt nánara samkomulagi.

3.5 Ágreiningur eða álitaefni

Ef ekki verður sátt um niðurstöðu hæfismats, vörpun yfir í hæfnilaunakerfi eða aðrar breytingar á kjörum eða kröfum til viðkomandi starfsmanns sem gerðar eru samhliða innleiðingu hæfnilaunakerfisins vegna einstaka starfs eða sambærilegra starfa þá getur hvor aðili samkomulagsins sem er fengið aðstoð SA eða RSÍ/FTF við úrlausn málsins.

Bókun: Mikilvægt er að innleiðing nýs launakerfis gangi vel fyrir sig, öllum til hagsbóta. Því eru aðilar sammála um að um mitt ár 2027 fari fram sameiginleg rýni á stöðu innleiðingarinnar, launapróun á samningstímanum hjá þeim sem þá taka laun samkvæmt nýju launakerfi, hvaða störf hafa þá þegar fengið útgefin fagbréf og hvaða störf væri brýnt að klára í framhaldi. Stefnt er að verklokum eigi síðar en 30. september 2027.

4. gr. Afgreiðsla fyrirtækjapáttar

Samkomulag þetta er gert á grundvelli 5. kafla kjarasamninga SA við RSÍ og telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða skv. gr. 5.9. í kjarasamningi aðila en samhliða fellur þá úr gildi kjarasamningur Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. Félags íslenskra símamanna annars vegar og Símans hf. hins vegar.

Reykjavík, 16. desember 2024

F.h. starfsfólks Símans hf.

F.h. Símans hf.

Haraldur Örn Sturluson (FIS)
Magnús Sveinsson

F.h. Jakob Einarsson

Ragna Margrét Nardahl

Fylgiskjal 1

Launatafla Símans 2024-2028 vegna tæknistarfa

Launatafla þessi gildir fyrir þau störf sem ekki taka laun samkvæmt hæfnilaunakerfi tæknigreina.

1.2.2024

LF	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
13	442.563	448.478	454.588	460.880	467.623
14	448.478	454.588	460.880	467.623	472.550
15	454.588	460.880	467.623	472.550	479.797
16	460.880	467.623	472.550	479.797	487.265
17	467.622	472.550	479.797	487.265	494.953
18	475.466	487.800	495.266	502.956	510.876
19	482.713	495.268	502.956	510.876	519.033
20	490.180	490.180	510.876	519.034	527.435
21	497.869	497.869	519.033	527.435	536.091
22	505.789	519.033	527.436	536.091	545.080
23	513.916	527.436	536.091	545.080	554.003
24	522.349	536.091	545.084	554.003	563.144

#

km

1.1.2025

LF	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5
13	465.269	472.228	478.338	484.630	491.615
14	472.228	478.338	484.630	491.615	496.794
15	478.338	484.630	491.615	496.794	504.413
16	484.630	491.615	496.794	504.413	512.264
17	491.614	496.794	504.413	512.264	520.347
18	499.860	512.827	520.676	528.761	537.087
19	507.479	520.677	528.761	537.087	545.662
20	515.329	515.329	537.087	545.663	554.496
21	523.413	523.413	545.662	554.496	563.595
22	531.738	545.662	554.497	563.595	573.046
23	540.283	554.497	563.595	573.046	582.427
24	549.148	563.595	573.050	582.427	592.036

1.1.2026

LF	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5
13	489.019	495.978	502.088	508.380	515.590
14	495.978	502.088	508.380	515.590	521.022
15	502.088	508.380	515.590	521.022	529.012
16	508.380	515.590	521.022	529.012	537.246
17	515.588	521.022	529.012	537.246	545.723
18	524.237	537.836	546.068	554.547	563.279
19	532.227	546.070	554.547	563.279	572.273
20	540.461	540.461	563.279	572.274	581.537
21	548.938	548.938	572.273	581.537	591.080
22	557.670	572.273	581.538	591.080	600.992
23	566.631	581.538	591.080	600.992	610.830
24	575.929	591.080	600.997	610.830	620.908

1.1.2027

LF	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5
13	489.019	519.027	525.421	532.005	539.550
14	519.027	525.421	532.005	539.550	545.235
15	525.421	532.005	539.550	545.235	553.596
16	532.005	539.550	545.235	553.596	562.212
17	539.548	545.235	553.596	562.212	571.084
18	548.599	562.830	571.445	580.318	589.455
19	556.961	571.446	580.318	589.455	598.867
20	565.577	565.577	589.455	598.868	608.562
21	574.448	574.448	598.867	608.562	618.549
22	583.586	598.867	608.563	618.549	628.921
23	592.963	608.563	618.549	628.921	639.217
24	602.693	618.549	628.926	639.217	649.763

#

Rund

Viðauki með efnisákvæðum skv. sveinasamningi eins og þau eru við undirritun:

Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024	123.000 kr.
Á árinu 2025	127.000 kr.
Á árinu 2026	132.000 kr.
Á árinu 2027	136.000 kr.

Hæðarálag

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

Orlof

Sumarorlof

Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

Vetrarorlof

Iðn- og fagmenntaðir njóta eins dags vetrarorlofs við ráðningu. Eftir eins árs starf hjá fyrirtækinu á starfsmaður rétt á þriggja daga vetrarorlofi. Eftir þriggja ára starf á starfsmaður rétt á sex daga vetrarorlofi.

Orlofsfé

Starfsmaður skal á fyrsta starfsári fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum en iðn- og fagmenntaðir 10,64%. Eftir eins árs starf hjá fyrirtækinu hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir þriggja ára starf hjá fyrirtækinu hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

Frá 1. maí 2024 njóta iðn- og fagmenntaðir 10,64% orlofsfé við ráðningu. Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir þriggja ára starf hjá fyrirtæki hækkar þetta í 13,04%.

Veikindaréttur

Um kaup í veikindum

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

eftir 6 mánaða starf 30 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum,

eftir 3 ára starf 90 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum,

eftir 5 ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

Uppsagnarfrestur

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá fyrirtækinu er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6

mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

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

Matar- og kaffitímar ekki teknir á vakt

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

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

