

KJARASAMNINGUR

MILLI RAFIÐNAÐARSAMBANDS ÍSLANDS (RSÍ)
VEGNA AÐILDARFÉLAGA ANNARS VEGAR

OG

FÉLAGS ATVINNUREKENDA (FA) HINS VEGAR



Efnisyfirlit

1.KAFLI: UM GILDISSVIÐ OG GILDISTÖKU SAMNINGSINS	6
1.1.Gildissvið.....	6
1.2. Gildistaka	6
2.KAFLI: UM KAUP	6
2.1 Mánaðarlaun	6
2.1.1 Launabreytingar 1. maí 2015.....	6
2.1.2 Launabreytingar 1. maí 2016.....	7
2.1.3 Launabreytingar 1. maí 2017.....	7
2.1.4 Launabreytingar 1. maí 2018.....	8
2.2 Kauptaxtar	8
2.3 Stjórnunarálag	8
2.4 Deilitölur	8
2.5 Yfirvinnuálag	8
2.6 Stórhátíðarálag	9
2.7 Desember- og orlofsuppbót.	9
2.7.1 Desemberuppbót	9
2.7.2 Orlofsuppbót	9
2.7.3 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.	10
2.8 Reglur um kaupgreiðslur	10
2.9 Launaseðill.....	10
2.10 Greiðslutímabil yfirvinnu	10
2.11 Starfsmannaviðtöl	10
2.12 Laun í erlendum gjaldmiðli	11
3.KAFLI: UM VINNUTÍMA	11
3.1 Dagvinnutími	11
3.2 Yfirvinnutími	12
3.3 Útkall	12
3.4 Bakvaktir	12
3.5 Vaktavinna.....	12
3.6 Hvíldartími	13
3.7 Helgidagar.....	13

3.8 Vinnulistar	13
3.9 Fjarvistir	14
3.10 Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst	14
3.11 Frí í stað vinnu	14
3.12 Verkstjórn	14
4. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ	15
4.1 Kaffi- og matarhlé	15
4.2 Vinna innan svæðis	15
4.3 Vinna utan svæðis	16
4.4 Biðtími	16
4.5 Vinna utan lögsagnarumdæmis	16
5. KAFLI: UM ORLOF	17
5.1 Orlof	17
5.2 Orlofstímabil	18
5.3. Veikindi í orlofi	18
5.5. Námsorlof	18
5.6. Fæðingarorlof	19
6. KAFLI: UM VEIKINDI OG SLYS	19
6.1 Um laun í veikindum	19
6.2 Um laun í slysum	19
6.3 Læknisvottorð	20
6.4 Fjarvistir vegna veikinda barna	20
6.5 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins	20
6.6 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss	20
6.7 Mæðraskoðun	20
6.8 Slysatryggingar	21
6.8.1 Gildissvið	21
6.8.2 Gildistaka og lok tryggingar	21
6.8.3 Vísitala og vísitölutenging bóta	21
6.8.4 Dánarbætur	21
6.8.5 Bætur vegna varanlegrar örorku	22
6.8.6 Bætur vegna tímabundinnar örorku	22
6.8.7 Tryggingarskylda	23
6.9 Persónulegir munir	23

7. KAFLI: UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI	23
7.1 Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.....	23
7.2 Reglur um matstað	23
7.3 Öryggisbúnaður	23
7.4 Viðurlög við vanrækslu starfsmanns	24
7.5 Ágreiningur	24
7.6 Um vinnuföt.....	24
7.7 Augn – og sjónvernd.....	24
8. KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST	24
8.1 Ráðningarsamningur og ráðningarbréf	24
8.1.1 Upplýsingaskylda vinnuveitanda	25
8.1.2 Störf erlendis	25
8.1.3 Tímabundnar ráðningar.....	26
8.2 Uppsagnarfrestur	26
8.2.1 Almennt	26
8.2.2 Uppsögn vegna fjarvista	26
8.2.3 Áunnin réttindi	27
8.2.4 Starfslok.....	27
8.2.5 Vanræksla í starfi.....	27
8.3 Framkvæmd uppsagna	27
8.3.1. Almennt um uppsögn	27
8.3.2 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum	28
8.3.3 Viðurlög	28
9. KAFLI: UM TRÚNAÐARMENN	28
9.1 Val trúnaðarmanna.....	28
9.2 Tími til trúnaðarstarfa	28
9.3 Aðgangur að gögnum	28
9.4 Hirsla og sími	28
9.5 Fundir.....	29
9.6 Kvartanir	29
9.7 Trúnaðarmannanámskeið	29
10. KAFLI: UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.	29
10.1 Styrktarsjóður RSÍ	29
10.2 Orlofssjóður	29

10.3 Lífeyrissjóður	30
10.4 Endurmenntunarsjóður	30
10.5 Félagsgjöld	30
11. KAFLI: UM FYRIRTÆKJASAMNINGA	30
12. KAFLI: UM GILDISTÍMA	31
Fylgiskjöl og bókanir	33
Fylgiskjal 1 – launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015	33
Bókun 2015 um breytingar á launatöxtum 1. maí 2015	34
Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok	34
Bókun 2015 um mat á námi til launa	35
Bókun 2015 um endurskoðun heildarkjarasamnings samningsaðila frá 2008.....	35
Bókun 2015 um eflingu iðngreina	35
Bókun 2015 um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa	35
Bókun 2015 um eflingu vinnustaðaeftirlits	36
Bókun 2015 um bakvaktir.....	36
Bókun 2015 um samfellt starf og áunnin réttindi	36
Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys	36
Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna	36
Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga	36
Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál	36
Bókun 2008 um fjölskyldustefnu	37
Yfirlýsing 2008 vegna endurhæfingarsjóðs	37
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	38
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform	39

1. KAFLI: UM GILDISSVIÐ OG GILDISTÖKU SAMNINGSINS

1.1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til starfsfólks hjá fyrirtækjum innan FA sem er fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands.

Samningur þessi gildir frá undirritun. Um uppsögn fer samkvæmt 12. gr. þessa samnings.

1.2. Gildistaka

Kjarasamningur milli félaganna var undirritaður þann 10. september 2015 og samþykktur í atkvæðagreiðslu félagsmanna RSÍ. Í samræmi við bókun samningsins hefur heildarsamningur samningsaðila nú verið endurskoðaður m.t.t. efnis þess samnings og þeirra sem gerðir hafa verið frá árinu 2008 þegar heildarsamningur aðila var undirritaður. Samningurinn gildir til 31. desember 2018.

2. KAFLI: UM KAUP

2.1 Mánaðarlaun

Launabreytingar á samningstímanum

2.1.1 Launabreytingar 1. maí 2015

Launabróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggð lágmarkslaunabróun á tímabilinu frá 2. febrúar 2014 til 30. apríl 2015 samkvæmt fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunabróunar skulu laun hækka 1. maí 2015 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunir launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkunir vegna sveinsprófs skulu ekki koma til frádráttar við útreikning launabróunartryggingar.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014.

Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

Frávik vegna gjaldþrots og uppsagna af völdum verkefnaskorts

Starfsmenn sem hófu störf hjá nýjum vinnuveitanda vegna uppsagna af völdum verkefnaskorts eða í kjölfar gjaldþrots á tímabilinu 1. maí til 31. desember 2014 skulu taka sömu hlutfallshækkun launa og samstarfsmenn í sömu störfum.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

2.1.2 Launabreytingar 1. maí 2016

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. maí 2015 er tryggt 5,5% lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2016 svo henni sé náð. Starfsaldurshækkarnir launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkarnir vegna sveinsprófs skulu ekki koma til frádráttar við útreikning launaþróunartryggingar. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. maí 2015.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. maí 2015 til 31. desember 2015

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. maí 2015 til loka desember 2015 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. maí 2016.

Frávik vegna gjaldþrots og uppsagna af völdum verkefnaskorts

Starfsmenn sem hófu störf hjá nýjum vinnuveitanda vegna uppsagna af völdum verkefnaskorts eða í kjölfar gjaldþrots á tímabilinu 1. maí til 31. desember 2015 skulu taka sömu hlutfallshækkun launa og samstarfsmenn í sömu störfum.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

2.1.3 Launabreytingar 1. maí 2017

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 4,5%.

2.1.4 Launabreytingar 1. maí 2018

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 2,0%.

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 3,0%.

2.2 Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. maí 2015 og taka á samningstímanum breytingum skv. 2. gr. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% þann 1. maí 2015, 5,5% þann 1. maí 2016, 3,0% þann 1. maí 2017 og 2,0% 1. maí 2018, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

Taxtar faglærðra færðir nær greiddum launum

Með samningnum eru lágmarkskauptaxtar faglærðra færðir nær greiddum launum í greininni. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 2. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

2.3 Stjórnunarálag

Ef starfsmanni eru falin stjórnunarstörf á vinnustað skal samið um stjórnunarálag.

2.4 Deilitölur

A) Deilitölur vegna tímakaups

Tímakaup í dagvinnu skal fundið með því að deila tölunni 173,33 í föst mánaðarlaun viðkomandi.

B) Deilitölur vegna dagkaups og orlofs.

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun (laugardagar ekki meðtaldir).

2.5 Yfirvinnuálag

Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinnuálag fyrir alla vinnu á tímabilinu frá 24.00 – 06.00 og á sunnudögum og helgidögum er 100%.

Yfirvinna reiknast í hálfum tímum.

Um frídaga sjá gr. 3.7.

2.6 Stórhátíðarálag

Öll vinna sem er unnin á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum, fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

Um stórhátíðardaga sjá gr. 3.7.

2.7 Desember- og orlofsuppbót

2.7.1 Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12. ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelldt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1. desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

2.7.2 Orlofsuppbót

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama atvinnurekanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót;

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

Miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

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

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldu starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

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

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

2.8 Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

2.9 Launaseðill

Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

2.10 Greiðslutímabil yfirvinnu

Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð nema ef viðmiðunartímabil er annað, sbr. grein 3.1.

2.11 Starfsmannaviðtöl

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

2.12 Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

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

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

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

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

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

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil, sbr. fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform.

3. KAFLI: UM VINNUTÍMA

3.1 Dagvinnutími

Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín. á viku. Kaffitímar eru tveir á dag, 15 mín. f.h. og 20 mín. e.h. Samanlagður vinnutími á viku er 40 klst. og er unninn á 5 dögum, 8 klst. á dag.

Dagvinna telst frá kl. 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsmenn koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrir en kl. 07:00 að morgni og ljúka hið síðasta að kvöldi kl. 19:00. Við upptöku þessa vinnufyrirkomulags skal taka tillit til kaffihlés kl. 07:00 að morgni í gr. 4.1. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

Á aðfangadag jóla og gamlársgang skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi.

3.2 Yfirvinnutími

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 3.7.

3.3 Útkall

Sé rafiðnaðarmaður kallaður til vinnu frá heimili sínu eftir að venjulegum dagvinnutíma er lokið, greiðist honum ávallt ein klst., auk þess tíma sem unninn er, þó aldrei skemur en fjórar klst.

3.4 Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir er taka til eins eða fleiri starfsmanna fyrirtækisins.

Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma þó að lágmarki fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því hann kom til vinnu. Þó fari aldrei saman bakvaktagreiðslur og yfirvinnugreiðslur.

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er með síma fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.

Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarkslíkur verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

Á helgidögum skv. gr. 3.7. er hlutfallið 50%.

3.5 Vaktavinna

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

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

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

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

55% álag á laugar- og sunnudögum,

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

Fyrir vinnu á helgi- eða tyllidegi sem fellur á mánudegi til föstudags fær starfsmaður greiddar 8 klst. í dagvinnu aukalega.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

3.6 Hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skulu starfsmenn fá a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma sbr. 2. mgr. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt, skal starfsmaður eiga rétt til frídags á virkum degi án skerðingar launa. Meðalvinnustundafjöldi yfir sjö daga tímabil, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki fara yfir 48 klst.

Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðingu á hvíldartíma skv. þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta, greiðist áfram yfirvinnukaup, þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

3.7 Helgidagar

Helgidagar teljast allir helgidagar þjóðkirkjunnar og allir þjóðlegir frídagar, þ.e. sumardagurinn fyrsti, 17. júní og laugardagurinn fyrir páska. Ennfremur 1. maí sem ekki skal unninn. Samkvæmt lögum nr. 94/1982 er fyrsti mánudagur í ágúst almennur frídagur.

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

3.8 Vinnulistar

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

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

3.9 Fjarvistir

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

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

3.10 Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

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

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

3.11 Frí í stað vinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda 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 vinnuveitanda ákveða hvenær frí skal tekið.

Dæmi:

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

Dæmi: 100 kr/klst í dagvinnu

180 kr/klst í yfirvinnu.

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

3.12 Verkstjórn

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

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

4. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ

4.1 Kaffi- og matarhlé

Kaffi- og matarhlé skulu vera sem hér segir:

Kaffihlé kl. 09:00 - 09:15, kl. 15:00 - 15:20, kl. 22:30 - 22:50 og kl. 07:00 - 07:25. Matarhlé kl. 12:00 - 13:00, kl. 19:00 - 20:00 og kl. 3:00 - 4:00.

Matarhlé kl. 12:00 - 13:00 skal ekki greiða, en öll kaffihlé í dagvinnu greiðast sem vinnutími. Sé unnið í þeim svo og matarhléi kl. 12:00 - 13:00 greiðist unninn matar- eða kaffitími með tilsvarendi lengri tíma, sem unnum með yfirvinnukaupi.

Öll matar- og kaffihlé í yfir- og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími og sé unnið í þeim greiðist unnið matar- eða kaffihlé með tilsvarendi lengri tíma sem unnum.

Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður og styttest þá dagvinnutímabilið.

4.2 Vinna innan svæðis

4.2.1 Við vinnu rafiðnaðarmanna á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík (ekki Kjalarnes), Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Mosfellsbær og Seltjarnarnes) skulu rafiðnaðarmenn koma til vinnu á vinnustað í eigin tíma og á eigin kostnað. Sama gildir um heimferð að kvöldi og ferð í og úr mat. Þessi regla miðast við svæði, sem takmarkast af áætlunarleiðum strætisvagna og aðliggjandi byggð og byggingarsvæðum, þó að hámarki þrjú km út fyrir ytri mörk byggðar. Vinnuveitandi skal kosta aðrar ferðir milli vinnustaðar og verkstæðis.

4.2.2 Hliðstæð regla gildi eftir því sem við getur átt annars staðar á landinu. Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km radíus frá verkstæði (ráðningarstað). Þó á rafiðnaðarmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan marka viðkomandi þéttbýliskjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna, enda sé vinnustaður innan 12 km markanna. Reglur 1. og 2. mgr. gilda óháð sveitarfélagamörkum skv. gr. 4.2.1.

4.3 Vinna utan svæðis

4.3.1 Sé unnið utan þess svæðis, sem tilgreint er í gr. 4.2., er skylt að flytja rafiðnaðarmann til og frá vinnustað í vinnutíma.

4.3.2 Ferðir og fæði; greiðslur

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

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

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

4.4 Biðtími

Ef rafiðnaðarmenn, sem vinna utan þeirra takmarka, sem greind eru í gr. 4.2.1., komast ekki af vinnustað við dagvinnulok, sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeir eiga ekki sök á, greiðist eftirvinnukaup fyrir biðtímann og þar til þeim hefur verið skilað á þann stað, sem venju samkvæmt er lagt upp frá (verkstæði).

4.5 Vinna utan lögsagnarumdæmis

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

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal greiða full laun samkvæmt 2. kafla frá því lagt er af stað þar til komið er heim aftur. Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis. Sé hins vegar farið sjóveg greiðist laun fyrir hvern dag meðan ferðin stendur, þó einungis fyrir þann stundarfjölda er til dagvinnu telst, enda sé starfsmanni séð fyrir hvílu, ef ferðast er að næturlagi. Hvort sem farið er landveg, loftleiðis eða sjóleiðis skal greiða laun samkvæmt þessum reglum, þar til vinna hefst á ákvörðunarstað. Sömu ákvæði og hér hafa verið greind, gilda um heimferð. Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup.

Þegar unnið er utan viðkomandi lögsagnarumdæmis skulu rafiðnaðarmenn hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í allt að 250 km fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð. Starfsmönnum og vinnuveitendum er heimilt með samkomulagi sín á milli að viðhafa aðra tilhögun ferða.

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

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

Allir mannflutningar skulu fara fram með viðurkenndum fólks-flutningatækjum. Sé af óviðráðanlegum ástæðum ófært til ferðalaga, er það vinnuveitanda vítalaut, þótt ferð falli niður og færist til næstu helgar.

4.5.2 Ferðatrygging

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

4.5.3 Fæði og húsnæði

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

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

4.5.4 Fjarvistaralag

Þurfi rafiðnaðarmaður að dvelja fjarri heimili 3 sólarhringa að lengur vegna vinnu innanlands skal greiða 1 klst. í yfirvinnu aukalega fyrir hverja nótt.

4.5.5 Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

5. KAFLI: UM ORLOF

5.1 Orlof

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

Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf og orlofslaun sem nema 10,17%.

Eftir 5 ára starf hjá fyrirtæki á starfsmaður rétt á 28 daga orlofi og orlofsgreiðslum sem nema 12,07%.

Eftir 10 ára starf hjá fyrirtæki á starfsmaður rétt á 30 daga orlofi og orlofsgreiðslum sem nema 13,04%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 eða 28 daga rétt eftir 5 eða 10 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekenda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið sannreindur við ráðningu.

Sé starfsmaður kvaddur til starfa í sumarleyfi, skal greiða fyrir það sérstaklega.

5.2 Orlofstímabil

Orlofstímabilið er frá 2. maí til 15. september ár hvert.

Þeir starfsmenn sem samkv. ósk fyrirtækis taka sumarorlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þann hluta þess, sem fellur utan þess tímabils.

5.3. 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 Evrópska efnahagssvæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkráðsstarfa (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES, í 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 eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

5.5. Námsorlof

Samningsaðilar munu beita sér fyrir því, að efnt verði til námskeiða við Rafiðnaðarskólann, sem taka mið af störfum rafiðnaðarmanna hjá fyrirtækjum innan FA.

Fyrirtæki skulu í samráði við starfsmenn gera námsáætlun um menntun þeirra, eftir því sem aðstæður leyfa. Námsáætlunin skal á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna og stuðla að aukinni hagræðingu innan fyrirtækjanna

.

Rafiðnaðarmaður sem unnið hefur þrjú ár samfelld hjá sama fyrirtæki skal á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma.

Eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda er rafiðnaðarmanni heimilt að nota allt að tveimur vikum til endurmenntunar og heldur starfsmaður launum þann tíma. Skal starfsmaður hafa samráð við atvinnurekanda um töku námsorlofs hvað varðar tímasetningu og efni námskeiðs og skal við það miðað að námskeiðið muni nýtast starfsmanni í starfi. Heimild þessi gildir einu sinni fyrir hvern starfsmann á starfstíma hans hjá viðkomandi fyrirtæki.

5.6. Fæðingarorlof

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, starfsaldurshækkunum, veikindarétti og uppsagnarfresti. 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 til frítöku en ekki orlofslauna

- Sjá grein 6.7 um mæðraskoðun.

6. KAFLI: UM VEIKINDI OG SLYS

6.1 Um laun í veikindum

6.1.1 Veikist starfsmaður skal hann á fyrsta ári fá laun 2 vinnudaga fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skal starfsmaður halda óskertum launum í veikindatílfellum í 1 mánuð og daglaunum í tvo mánuði. Eftir 3ja ára starf skal starfsmaður halda óskertum launum í 3 mánuði.

6.1.2 Rafiðnaðarmaður sem áunnið hefur sér rétt til greiðslu launa í veikindum eða slysaforföllum, heldur þeim réttindum þótt hann skipti um vinnuveitanda innan Félags atvinnurekenda, eftir að hafa unnið fjórar vikur hjá hinum nýja vinnuveitanda.

6.1.3 Veikindarétturinn er heildarréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

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

6.2 Um laun í slysum

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 3 mánuði, slasist þeir 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 um atvinnusjúkdóma sem í gildi eru á hverjum tíma.

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

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

6.3 Læknisvottorð

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

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

6.4 Fjarvistir vegna veikinda barna

Á fyrsta starfsári skal foreldri heimilt að verja tveimur vinnudögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki komið við. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

6.5 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins samkvæmt atvinnuleysistryggingunni, gangi til fyrirtækis svo lengi sem fyrirtæki greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

6.6 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar eða slysatrygging launþega greiða.

Fyrirtæki greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna vinnuslyss jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

6.7 Mæðraskoðun

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

- Sjá grein 5.6. um fæðingarorlof
- Sjá lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof

6.8 Slysaftryggingar

6.8.1 Gildissvið

Skylt er atvinnurekanda 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 sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi 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 fallhlífastökki.

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

6.8.2 Gildistaka og lok tryggingar

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

6.8.3 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2014 (418,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

6.8.4 Dánarbætur

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 váttryggs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 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. 500.000.

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

6.8.5 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru 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 lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

6.8.6 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 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.

6.8.7 Tryggingarskylda

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

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

6.9 Persónulegir munir

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

7. KAFLI: UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

7.1 Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

7.2 Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólks fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

7.3 Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi. Starfsfólki er skylt að

nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

7.4 Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

7.4.1 Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

7.4.2 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækisins eru sammála um það.

7.4.3 Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirhælt um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

7.5 Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa kafla er heimilt að vísa málinu til samningsaðila. Sjá nánar lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

7.6 Um vinnuföt

Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, eða við skaðleg efni leggur fyrirtæki þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum.

7.7 Augn – og sjónvernd

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

8. KAFLI: UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

8.1 Ráðningarsamningur og ráðningarbréf

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur, eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum og kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

Ákvæði fyrri tveggja mgr. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

Þegar um tímabundnar ráðningar/verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggja fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

8.1.1 Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitenda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sér ráðinn á mismunandi stöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfi.
4. Fyrsti starfsdagur
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda eða starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur/hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku
10. Lífeyrissjóður
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. – 9. tl má gefa með tilvísun í kjarasamninga.

8.1.2 Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk ofangreindra upplýsingar skal eftirfarandi koma fram:

12. Áætlaður starfstími erlendis
13. Í hvað gjaldmiðli laun eru greidd
14. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis
15. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 13. og 14. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

8.1.3 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum r. 139/2003 um tímabundnar ráðningar starfsmanna.

8.2 Uppsagnarfrestur

8.2.1 Almennt

Uppsagnarfrestur af beggja hálfu skal vera einn mánuður að loknum reynslutíma. Þegar rafiðnaðarmenn eru ráðnir til ákveðins tíma þarf ekki uppsagnarfrest nema rafiðnaðarmaðurinn hafi unnið í fjórar vikur eða lengur samfellt.

Hafi rafiðnaðarmaður starfað lengur en 3 ár samfellt hjá fyrirtæki er uppsagnarfrestur 2 mánuðir.

Hafi rafiðnaðarmaður starfað lengur en 5 ár samfellt hjá fyrirtæki er uppsagnarfrestur 3 mánuðir.

Starfsfólk telst hafa unnið innan atvinnugreinar eða verið ráðið hjá atvinnurekanda í eitt ár, ef það hefur unnið samtals a.m.k. 1550 stundir á síðustu 12 mánuðum, þar af a.m.k. 130 stundir síðasta mánuðinn fyrir uppsögn. Jafngildar unnum klst. teljist í þessu sambandi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs verkfalla og verkbanna, allt að 8 klst. fyrir hvern fjarvistardag.

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

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

Að öðru leyti vísast til laga nr. 19/1979

8.2.2 Uppsögn vegna fjarvista

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

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

8.2.3 Áunnin réttindi

Áunnin réttindi rafiðnaðarmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning fer fram eftir meira en eitt ár og innan við 3 ár.

8.2.4 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá fyrirtæki, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðin 55 ára, en 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

8.2.5 Vanræksla í starfi

Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi eða fyrirtæki gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi, ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar án gilda ástæðna, enda hafi áður verið búið að aðvara starfsmanninn skriflega en hann eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

8.3 Framkvæmd uppsagna

8.3.1. Almenn um uppsögn

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

Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

8.3.2 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

8.3.3 Viðurlög

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

9. KAFLI: UM TRÚNAÐARMENN

9.1 Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

9.2 Tími til trúnaðarstarfa

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

9.3 Aðgangur að gögnum

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

9.4 Hirsla og sími

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

9.5 Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins 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 klukkustund fundartímans.

9.6 Kvartanir

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

9.7 Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Þeir sem námskeiðin sækja halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann frá hverju fyrirtæki á ári.

10. KAFLI: UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

10.1 Styrktarsjóður RSÍ

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðum launum í Styrktarsjóð RSÍ.

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.

10.2 Orlofssjóður

Vinnuveitandi greiði til Orlofssjóðs RSÍ 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að Stafir lífeyrissjóður annist innheimtu gjalds þessa, ásamt með jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilassjóðs verslunarsamtakanna og annarra vinnuveitenda, sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda. Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. –

10.3 Lífeyrissjóður

Iðgjöld til Stafa lífeyrissjóðs greiðast af öllum launþegum 16 ára og eldri, sem taka laun sín samkv. samningi þessum eða í hlutfalli af honum og eru iðgjöldin 12% af öllum launum og skiptast þannig að vinnuveitendur greiða 8% og launþegar 4%.

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

10.4 Endurmenntunarsjóður

Vinnuveitandi greiðir 1% í viðkomandi eftirmenntunarsjóð rafiðnaðarmanna af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Skal framlagið m.a. notað til að stuðla að aukinni færni og menntun rafiðnaðarmanna.

10.5 Félagsgjöld

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

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.

11. KAFLI: UM FYRIRTÆKJASAMNINGA

Í fyrirtækjum þar sem starfa 10 manns eða fleiri, og a.m.k. helmingur þeirra er því fylgjandi, geta starfsmenn óskað eftir því að kjarasamningur aðila verði aðlagður þörfum viðkomandi vinnustaðar. Vinnuveitandi getur á sama hátt farið fram á viðræður um slíka aðlögun. Samningar samkvæmt þessari grein skulu vera skriflegir og undirritaðir af vinnuveitanda og fulltrúa starfsmanna.

Þegar viðræður samkvæmt framanskráðu hafa verið ákveðnar, skulu aðilar hvor um sig tilkynna það RSÍ og Félagi atvinnurekenda. Geta aðilar hvor um sig leitað ráðgjafar hjá samningsaðilum.

Í samningi um aðlögun, skal koma skýrt fram hver sé ávinningur fyrirtækis svo og hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi. Endurgjald til starfsmanna getur komið fram sem fækkun vinnustunda, án tilsvareandi launaskerðingar, greiðslu fastrar upphæðar, hlutfallslegu álagi á laun, eða með öðrum hætti.

Fyrirtækjasamningur er gerður undir friðarskyldu, og getur fallið niður fyrir uppsögn. Hvorum aðila um sig er heimilt að segja samningnum upp með 3ja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót. Til að uppsögn sé bindandi af hálfu starfsmanna þarf samþykki meirihluta þeirra í leynilegri atkvæðagreiðslu.

Trúnaðarmaður, eða stéttarfélag, sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa í viðkomandi fyrirtæki, skal skipa allt að 5 menn í viðræðunefnd á vegum starfsmanna m.v. stærð fyrirtækis.

Með fyrirtækjasamning er heimilt að víkja frá kjarasamningi að því er varðar eftirgreinda efnisþætti:

1. Að færa hluta af yfirvinnuálagi inn í dagvinnu
2. Lenging dagvinnutímabils. Þó skal dagvinna aldrei hefjast fyrir kl. 07:00 og vera lokið eigi síðar en kl. 19:00
3. Skipulag vinnutíma þannig að vikulegur fjöldi dagvinnustunda sé breytilegur yfir ákveðið tímabil, en meðaltalið fari ekki yfir venjulega dagvinnuviku.
4. Að yfirvinna greiðist ekki fyrr en tilteknum vinnustundafjölda er náð
5. Að yfirvinna gerist upp í lok fyrirfram ákveðins viðmiðunartímabils
6. Að hluta orlofs sé ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan hefðbundins orlofstíma.
7. Að semja um 37 stunda vinnuviku, m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. 1 klst. neysluhlé á dagvinnutímabili.
8. Að semja um ábataskipti.
9. Að starfsmaður og fyrirtæki semji milliliðalaust um laun og önnur starfskjör

Þegar fullreynt þykir, að ekki náist samkomulag milli starfsmanna og vinnuveitanda um aðlögun kjarasamnings, getur hvor aðili um sig vísað málinu til formlegrar meðferðar samningsaðila.

12. KAFLI: UM GILDISTÍMA

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. nóvember 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 29. október 2015

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarféлага

F.h. Félags atvinnurekenda

Fylgiskjöl og bókanir

Fylgiskjal 1 – launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Launaþróunartrygging, mán.laun		
Frá	Til	Hækkun
300.000	kr. og lægri	7,2%
300.001	310.000	7,1%
310.001	320.000	7,0%
320.001	330.000	6,9%
330.001	340.000	6,8%
340.001	350.000	6,8%
350.001	360.000	6,7%
360.001	370.000	6,6%
370.001	380.000	6,5%
380.001	390.000	6,4%
390.001	400.000	6,3%
400.001	410.000	6,2%
410.001	420.000	6,1%
420.001	430.000	6,1%
430.001	440.000	6,0%
440.001	450.000	5,9%
450.001	460.000	5,8%
460.001	470.000	5,7%
470.001	480.000	5,6%
480.001	490.000	5,5%
490.001	500.000	5,4%
500.001	510.000	5,4%
510.001	520.000	5,3%
520.001	530.000	5,2%
530.001	540.000	5,1%
540.001	550.000	5,0%
550.001	560.000	4,9%
560.001	570.000	4,8%
570.001	580.000	4,7%
580.001	590.000	4,7%
590.001	600.000	4,6%
600.001	610.000	4,5%
610.001	620.000	4,4%
620.001	630.000	4,3%
630.001	640.000	4,2%
640.001	650.000	4,1%
650.001	660.000	4,0%
660.001	670.000	4,0%
670.001	680.000	3,9%
680.001	690.000	3,8%
690.001	700.000	3,7%
700.001	710.000	3,6%
710.001	720.000	3,5%
720.001	730.000	3,4%
730.001	740.000	3,3%
740.001	750.000	3,3%
750.001	og yfir	3,2%

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu

Bókun 2015 um breytingar á launatöxtum 1. maí 2015

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án sjálfkrafa hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. 2. gr. samnings þessa. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýju taxtana en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi saman og vegur þ.a.l. minna í heildarlauninum en áður.

Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

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

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

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar.

Bókun 2015 um mat á námi til launa

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

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

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

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

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

Bókun 2015 um endurskoðun heildarkjarasamnings samningsaðila frá 2008

Samningsaðilar eru sammála um að þörf sé á því að endurskoða og uppfæra heildarsamning aðila frá árinu 2008 m.t.t. þeirra kjarasamninga sem gerðir hafa verið síðan þá. Auk þess er þörf á því að endurraða ákvæðum og köflum í samningnum í því skyni að gera hann aðgengilegri fyrir launþega sem og atvinnurekendur. Skal þeirri vinnu lokið eigi síðar en 1. nóvember 2015.

Bókun 2015 um eflingu iðngreina

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

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

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

Bókun 2015 um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

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

Bókun 2015 um eflingu vinnustaðaeftirlits

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

Bókun 2015 um bakvaktir

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsmenn veita fyrirtækjum utan vinnutíma þar sem starfsmenn leysa verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu.

Bókun 2015 um samfelld starf og áunnin réttindi

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

Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys

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

Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl).

Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga

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

Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál

Félag atvinnurekenda og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins

og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinbera lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.

Bókun 2008 um fjölskyldustefnu

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

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

Yfirlýsing 2008 vegna endurhæfingarsjóðs

RSÍ mun beita sér fyrir því að þeir starfsmenn aðildarfélaganna FÍS sem þessi samningur nær til fái aðild að endurhæfingarsjóði sbr. eftirfarandi yfirlýsingu sem er hluti af kjarasamningi RSÍ og Samtaka atvinnulífsins frá 17. febrúar s.l.:

Yfirlýsing RSÍ og SA um endurhæfingarsjóð:

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og

Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina.

Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

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

o Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

o Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

o Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.

o Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil

Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

EUR

USD

GBP

Annar gjaldmiðill, hvaða _____

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

Hluti fastra launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

10%

20%

30%

40%

Annað hlutfall, hvaða _____

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

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður
