

KJARASAMNINGUR
milli
Rafiðnaðarsambands Íslands
og
Samtaka atvinnulífsins

Inngangur - megininntak

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til iðnaðarmanna með lágstu launin. Launahækkunar samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á kauptaxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Auk þess eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma á Íslandi og þar með aukinna lífsgæða.

Eitt meginmarkmið kjarasamningsins er að stuðla að vaxtalækkun sem gagnast heimilunum og atvinnulífinu einkar vel. Að mati samningsaðila skapar samningurinn rými fyrir vaxtalækkun sem eykur ráðstöfunartekjur heimila og auðveldar fyrirtækjum að standa undir launahækkunum sem felast í kjarasamningnum. Þá stuðlar vaxtalækkun að lækkun húsaleigu.

Ein forsenda góðra kjara launafólks og fullrar atvinnu er samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Markmið aðila er að standa vörð um kaupmátt launa og stuðla að lágri verðbólgu og lægri vöxtum til frambúðar.

Í samningnum felst bein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækkunar launa. Ákvæði um launaauka vegna framleiðniaukningar tryggir launafólki hlutdeild í ávinningi þegar landsframleiðsla á hvern íbúa eykst umfram tiltekin mörk.

Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launatöxtum fylgi almennri launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

Samningsaðilar vilja treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað þar sem brot á launafólki líðast ekki með því að lögfestar verði aðgerðir gegn kennitölufлакki og félagslegum undirboðum sem jafnframt tryggi jafna samkeppnisstöðu fyrirtækja.

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning RSÍ og SA og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

2. gr.

Launabreytingar

Launahækkunar samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019: 17.000 kr.

1. apríl 2020: 18.000 kr.

1. janúar 2021: 15.750 kr.

1. janúar 2022: 17.250 kr.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal.

3. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000.

Eingreiðsla í maí 2019

Í maí 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla.

4. gr.

Launa- og forsendunefnd

Sérstök launa- og forsendunefnd skal skipuð af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarféлага ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa. Verkefni nefndarinnar er að leggja mat á forsendur kjarasamningsins og ákvæði hans um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka.

5. gr.

Hagvaxtarauki

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

6. gr.

Kauptrygging vegna launaþróunar

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kaup-taxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Úrskurði launa- og forsendunefnd kaup-taxtaauka á grundvelli launaþróunar skulu kaup-taxtar samnings þessa taka sömu krónutöluhækkun.

7. gr.

Samningsforsendur

Meginmarkmið kjarasamnings þessa er að stuðla að auknum kaupmætti og lægri vöxtum til frambúðar. Samningurinn hvílir á meginforsendum um að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum samkvæmt markmiðum samningsins um að hækka lægstu laun, að vextir lækki og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 3. apríl 2019. Aðilar eru sammála um að samningurinn skapi skilyrði til verulegrar lækkunar vaxta.

Forsendur samningsins eru eftirfarandi:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á samningstímabilinu samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Vextir taki verulegum lækkunum fram að endurskoðun samningsins í september 2020 og haldist lágir út samningstímann.
3. Stjórnvöld standi við gefin fyrirheit samkvæmt yfirlýsingum ríkisstjórnarinnar

Mat á forsendum

Launa- og forsendunefnd skal meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

Í september 2020 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsákvæðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2020 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Í september 2021 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsákvæðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2021 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Viðbrögð við forsendubresti

Komi til þess að launa- og forsendunefnd nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning. Komi til þess að forsendur kjarasamningsins bresti getur launa- og forsendunefnd tekið ákvörðun um að segja samningi þessum upp frá sama tíma, sbr. meðfylgjandi bókun um launa- og forsendunefnd.

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

Vegna endurskoðunar í september 2020. Fyrir kl. 16 þann 30. september 2020 fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2020.

Vegna endurskoðunar í september 2021. Fyrir kl. 16 þann 30. september fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2021.

8. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir miðvikudaginn 22. maí 2019.

Fylgiskjöl

Í fylgiskjölum eru kauptaxtar á samningstímabilinu, breytingar á einstökum köflum kjarasamningsins og bókanir.

Reykjavík, 3. maí 2019

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Kristín Þórunn Snæbjörn
Kristján Helguson
Jon Ólafur Gunnlaugsson
Borgþór Þjórtsson
Eindunnstý.
fr
Höfjón Bragason
Guðni Ólafur.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Jelldó Björnsdóttir Bergsee
Hannes G. Sigurðsson
Ludmilla M. Ludmilla
Jakob Þygg

Kauptaxtar á samningstímabilinu

Rafiðnaðarmaður að loknu tveggja ára fagnámi og getur unnið sjálfstætt

	2019	2020	2021	2022
Grunnlaun	327.303	351.303	375.303	400.303

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

	2019	2020	2021	2022
Grunnlaun	347.351	378.357	402.357	427.357
Eftir 1 ár	354.357			

Rafiðnaðarmaður með sveinspróf

	2019	2020	2021	2022
Grunnlaun	388.165	418.496	454.756	479.756
Eftir 1 ár	394.496	430.756		
Eftir 3 ár	406.756			
Eftir 5 ár				

Rafiðnaðarmaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistara réttindi

	2019	2020	2021	2022
Grunnlaun	423.048	451.000	475.000	500.000

Rafiðnfræðingur

	2019	2020	2021	2022
Grunnlaun	425.282	456.246	493.732	518.732
Eftir 1 ár	432.246	469.732		
Eftir 3 ár	445.732			
Eftir 5 ár				

Iðnemar

Sex mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði

	2019	2020	2021	2022
Fyrstu 3 mánuðina	282.422	306.422	330.422	355.422
Næstu 3 mánuði	294.693	318.693	342.693	367.693

Níu mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði

	2019	2020	2021	2022
Fyrstu 3 mánuðina	270.218	294.218	318.218	343.218
Næstu 3 mánuði	282.422	306.422	330.422	355.422
Eftir 6 mánuði	294.693	318.693	342.693	367.693

Iðnemar á námssamningi. Laun fyrir unninn tíma

	2019	2020	2021	2022
2. ár	261.465	285.465	309.465	334.465
3. ár	272.659	296.659	320.659	345.659
4. ár	283.854	307.854	331.854	356.854

Breytingar á einstaka greinum kjarasamningsins

Í upphafi kjarasamningsins komi gildissviðsákvæði sem hljóðar svo:

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

Breytingar á ákvæðum um vinnutíma, neyslublé og yfirvinnu – gildistaka 1. apríl 2020

Ákvæði kjarasamnings um deilitölu dagvinnutímakaups breytist:

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 160 í mánaðarlaun.

Skýring:

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma.

Ákvæði kjarasamnings um yfirvinnuálag breytist og orðist svo:

Yfirvinnuálag verður tvískipt.

Frá 1. apríl 2020:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Frá 1. janúar 2021:

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

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

Ákvæði kjarasamnings um dagvinnu orðist svo:

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 37 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

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

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

Inn í kjarasamning kemur ákvæði um tvískipta yfirvinnu:

Yfirvinna 1

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

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 41 virka klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (177,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Skýring:

- a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.
- b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.
- c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.
- d) Óunninn yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

Ákvæði um kaffihlé í dagvinnu orðist svo:

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi og teljast ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður.

Við ákvæði um kvöldmatartíma bætist:

Þar sem neysluhlé hafa verið styttn eða aflögð og viðverutími á vinnustað styttn af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu.

Um aðrar breytingar á ákvæðum kjarasamnings sem tengjast framangreindum vinnutímabreytingum vísast til fylgiskjals.

Ný grein 1.1.3. komi inn í kjarasamninginn og aðrar greinar færast niður. Orðast hún svo:

1.1.3 Launakerfi

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

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

Kafli 2.4. um bakvaktir verði svohljóðandi:

- 2.4.1. Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.
- 2.4.2. Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

- 2.4.3. Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.
Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.
Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.
Fyrir bakvakt á helgidögum (öðrum en sunnudögum) og stórhátíðardögum greiðist 50% hærra bakvaktarálag en skv. ofanskráðu.
- 2.4.4. Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktagreiddslur og yfirvinnugreiddslur.
- 2.4.5. Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.
- 2.4.6. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.
- Skýring: Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi.
- 2.4.7. Bakvaktir skal boða með minnst tíu daga fyrirvara og bakvaktaskrá skal að öllu jöfnu ekki gilda í skemmri tíma en tvær vikur.

Ný grein 2.5. bætist við sem hljóðar svo og aðrar greinar færast neðar:

Um ónæði vegna síma

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

Núverandi ákvæði um þjónustu utan bakvakta verði breytt og orðist svo:

Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

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

Með fjarlausnum er átt við vinnu sem starfsmaður getur unnið utan vinnustaðar með tölvubúnaði.

Við mat á þóknun skal meðal annars litið til þess:

- a. Hversu líklegt er að starfsmaður verði fyrir röskun vegna þjónustunnar.
- b. Hversu mikið vinnuframlag er farið fram á að hálfu starfsmanns vegna þjónustunnar þegar hennar er krafist.
- c. Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.
- d. Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

Ný málsgrein bætist við í grein 3.5.5. sem hljóðar svo:

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

Við grein 4.1. bætist eftirfarandi:

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%. Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2021 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

Ný málsgrein bætist við í grein 4.2. sem hljóðar svo:

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

Niður fellur: Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

Grein 8.2. Við bætist nýr málsliður eftir 1. málsgrein sem hljóðar svo:

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

Við grein 12.2. bætast við þrjár nýjar málsgreinar 4., 5. og 6. mgr.:

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

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

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

Þann 1. apríl 2020 breytist tímafjöldi til samræmis við upptöku virks vinnutíma, þ.e. að hver dagur teljist sem 7,4 klst. í stað 8 klst. áður.

14.1. Við bætist nýr skýringarkassi í lok greinarinnar:

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

Á eftir grein 14.8. kemur bókun sem hljóðar svo:

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitanda sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Við 2. gr. í kafla um kaup og kjör iðnnema sem starfa eftir kjarasamningi RSÍ, SA og SART komi málsgrein sem hljóðar svo:

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

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

K/PI

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. Skilgreining

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

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

5.2. Markmið

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

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

5.3. Viðræðuheimild

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

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

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

5.4. Ráðgjafar

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

5.5. Fulltrúar starfsmanna -forsvar í viðræðum

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

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

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

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

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

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

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

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

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

5.7. Heimil frávik

Óbreyttur kafli frá síðastgildandi kjarasamningi.

5.8. Endurgjald starfsmanna

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

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

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

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

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

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

5.11. Stytting vinnutíma

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði samhliða niðurfellingu kaffitíma skv. gr. 3.1.2 í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í viðræðum verða gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Ef formlegir kaffítímar verða felldir niður er ávinningi vegna bættrar nýtingar vinnutíma og aukinnar framleiðni skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda, hlutdeild starfsmanna felst í viðbótarstyttingu virks vinnutíma:

Viðbótarstytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu kaffítíma verður virkur vinnutími **36 klst. á viku**, án skerðingar mánaðarlauna (deilitala dagvinnutímakaups 156,0 í stað 160 með 2,56% hækkun dagvinnutímakaups. Yfirvinnutímakaup breytist ekki). Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

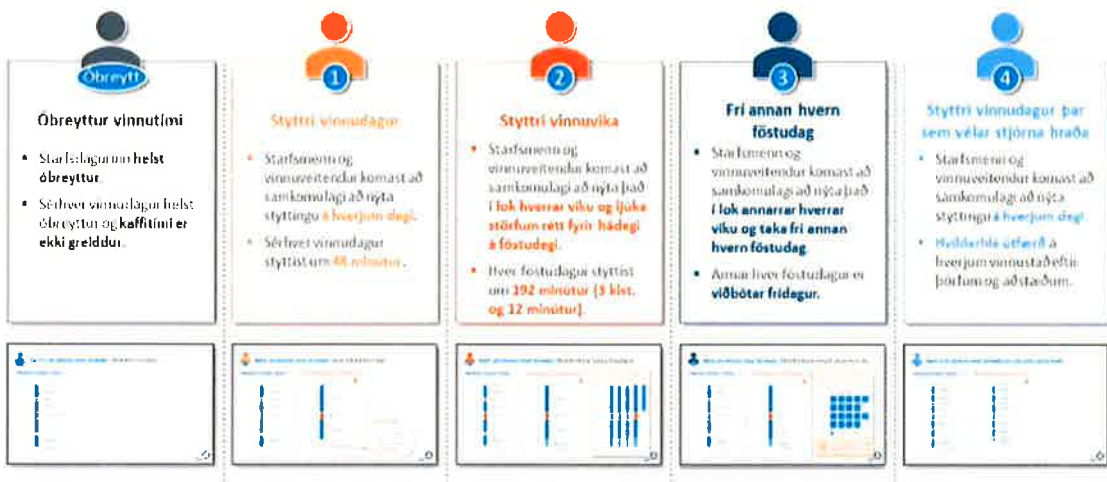
1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri
2. Hádegishlé lengt
3. Hver vinnudagur stytur, umsaminn fjöldi vinnudaga stytur eða einn dagur vikunnar stytur
4. Styttingu safnað upp í fri heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið

Þar sem virkur vinnutími er stytur í 36 klst. á viku og deilitala til útreiknings tímakaups verður 156,0 greiðist yfirvinna 2 fyrir vinnu umfram 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv. þessari grein.

Um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags fer eftir grein 5.9.

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis



5.12. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 5.9. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

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

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

Ný grein bætist við 5. kafla frá 1. janúar 2022.

5.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur

Hafi ekki verið gert samkomulag á grundvelli þessa kafla um fyrirkomulag vinnutíma geta starfsmenn fyrirtækis kosið um upptöku staðlaðs fyrirtækjapáttar kjarasamnings.

Í staðlaða fyrirtækjapáttinum felst 36 stunda og 15 mínútna virkur vinnutími á viku að jafnaði (virkur vinnutími að jafnaði 7 klst. og 15 mín. á dag). Náist ekki samkomulag um fyrirkomulag styttingar verður virkur vinnutími á dag 7 klst. og 15 mínútur.

Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum tíma sem starfsmaður er ekki við störf.

Upptaka staðlaðs fyrirtækjapáttar hefur ekki áhrif á vinnutíma á vinnustöðum þar sem virkur vinnutími er styttri en 36 stundir og 15 mínútur.

Staðlaður fyrirtækjapáttur tekur gildi í upphafi þarnaestu mánaðamóta eftir samþykkt hans hafi tillaga um upptöku hans verið samþykkt í leynilegri atkvæðagreiðslu skv. 5. kafla kjarasamnings sem trúnaðarmaður starfsmanna stendur fyrir.

Sé gert samkomulag um annað fyrirkomulag vinnutíma á grundvelli þessa kafla fellur staðlaður fyrirtækjapáttur niður á sama tíma.

Bókanir

Bókun um launakerfi

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

1. Grundvöllur

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

2. Markmið

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

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

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

Verkefnið

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

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

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

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

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

3. Framkvæmdaáætlun

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

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

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

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

Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

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

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

Bókun um launa- og forsendunefnd

Undanfarna þrjá áratugi hafa SA og aðildarfélög ASÍ haft ákvæði um launa- og forsendunefndir í kjarasamningum sem gilt hafa til lengri tíma en eins árs. Stéttarfélögin hafa ávallt sameinast um að forseti og hagfræðingur ASÍ væru fulltrúar þeirra í slíkum nefndum. Við gerð kjarasamninga sem undirritaðir voru 3. apríl 2019 gengu SA út frá því að stéttarfélög iðnaðarmanna ættu aðild að þeirri launa- og forsendunefnd sem samið var um. Við undirritun samninga í dag er óvíst hvort launa- og forsendunefnd verði sameiginleg fyrir öll aðildarfélög ASÍ. Náist ekki samkomulag á vettvangi ASÍ um sameiginlega launa- og forsendunefnd allra

aðildarfélag þess munu SA og aðilar kjarasamninga samflots iðnaðarmanna, dags. 2. maí 2019, skipa sérstaka nefnd, með 2 fulltrúum frá hvorum, sem fari yfir forsenduákvæði samninganna og tilefni til uppsagnar þeirra eða breytinga á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kaup-taxtaauka.

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

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

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

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

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

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

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

Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings

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

Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað

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

Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

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

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

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við þá starfsmenn sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsmenn með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

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

Birt verði yfirlýsing Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna sjálfbæðaliða frá 6. september 2016

Sérkjarasamningur RSÍ/FTR og SA fyrir tæknifólk í rafiðnaði

1. kafli Gildissvið

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

Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings og hefur sama gildistíma og hann. Um öll þau atriði sem ekki er sérstaklega samið í samningum gilda ákvæði aðalkjarasamnings.

2. kafli Laun

Tæknimaður I

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	327.303	351.303	375.303	400.303

Tæknimaður II

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	347.351	378.357	402.357	427.357
Eftir 1 ár	354.357			

Tæknimaður III

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	388.165	418.496	454.756	479.756
Eftir 1 ár	394.496	431.756		
Eftir 3 ár	406.756			

3. kafli Skilgreiningar á störfum

Tæknimaður I

Byrjandi í tæknistörfum. Gildir einnig um aðstoðar- og afleysingarstörf og þá sem að öllu jöfnu sinna ekki flóknum tæknistörfum. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum. Starf á hæfniprepi 2.

Tæknimaður II:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki tveggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast þekkingar og reynslu í faginu. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun. Starf á hæfniprepi 2 - 3.

Tæknimaður III:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki þriggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast mikillar sérþekkingar og reynslu í faginu. Sinnir sérhæfðum tæknistörfum á tveimur eða fleiri sviðum eða hefur umsjón með tilteknum málaflokkum vegna sérþekkingar. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun. Starf á hæfniprepi 3.

4. kafli Um vinnutíma

4.1 Um þau atriði sem ekki er samið í þessum samningi gilda almenn vinnutímaákvæði kjarasamnings RSÍ og SA.

4.2 Heimilt er að ráða tæknifólk til vaktavinnu alla daga vikunnar. Vakt skal ekki vera lengri en 12 klst. og að jafnaði eigi skemmri en 6 klst.

4.3 Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar.

4.4. Vaktir skulu að jafnaði skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt með eins góðum fyrirvara og kostur er á þó eigi skemur en með 14 dögum áður en hún á að taka gildi.

4.5 Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma skal greiða með yfirvinnu ef um starfsmenn í fullu starfi er að ræða en með tímakaupi ef um hlutastarfsmenn er að ræða. Þá er greitt dagvinnukaup á dagvinnutíma en yfirvinnukaup á yfirvinnutíma, sbr. skilgreiningar á vinnutíma í 2. kafla aðalkjarasamnings.

4.6. Sé ekki gert ráð fyrir því að starfsfólk í vaktavinnu hafi sérstakan matar- eða kaffitíma á að semja um sérstaka greiðslu í þeim tilvikum sem um greidd neysluhlé er að ræða. Ef starfsmanni er veittur kostur á að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni einungis þegar það best hentar vegna starfsins fær hann greiddar til viðbótar við hverja 8 klst. vakt 25 mínútur sé ekki samið um annað. Sé vaktin lengri eða skemmri en 8 klst. bætist við, eða dregst frá 25 mínútur hlutfallslega sem því nemur.

4.7 Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00-24:00 mánudaga til föstudaga.
45% álag á tímabilinu 00:00-08:00 alla daga, svo og laugardaga og sunnudaga.
Á helgidögum, sbr. gr. 2.8 í almenna samningi RSÍ og SA, greiðist 45% álag.
Á stórhátíðadögum, sbr. gr. 2.8 í almenna samningi RSÍ og SA, greiðist 90% álag

4.8. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.2.3, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí skv. gr. 2.4.7.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

Bókun

Aðilar munu ráðast í frekari vinnu við gerð heildarkjarasamnings fyrir starfsfólk í tækniiðnaði.

Gildir frá 1. apríl 2020

9.1.1. Verkfæralisti fyrir rafvirkja sem leggja sér sjálfir til verkfæri:

3 stk. spaðaborar 18mm, 22mm, 26mm
2 stk. sporjárn að 20 mm
1 stk. afeinangrunar hnífur
1 stk. elco hnífur
Hamar
Járnsög
Málband 5m
Blýantur
Fastlyklasett 7-19mm
5-10 stk. sexkantar í setti
1 stk. nippiltöng
1 stk. bítari
1 stk. mjókjafur (bein)
1 stk. mjókjafur (bogin)
5 gerðir af skrúfjárnnum 1000v
2 stk. þjalir
1 stk. prufupenni
2 stk. beygjugormar 16mm, 20mm
1 stk. beinar blikklippur
~~Borasett að 10 mm~~
1 stk. vírendatöng 0.5-10mm
1 stk. lítið hallamál
Batterís borvél ekki með höggi min 12v
Fjölsviðsmælir cat3 600v
Vasaljós
Verkfærataska
~~Bitasett fyrir borvél~~
Bruna- og þjófnaðartrygging

9.1.2. Verkfæragjald reiknast sem 6,0% af tímakaupi í dagvinnu frá 1. apríl 2020 og greiðist sama fjárhæð fyrir alla unna tíma. Orlofslaun eru greidd á verkfæragjald. Tilgreina skal verkfæragjald sérstaklega á launaseðli.

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

Bókun vegna verkfæragjalds rafvirkja: Samhliða breytingu á deilitölu fyrir dagvinnu og upptöku yfirvinnu 1 og 2 þann 1. apríl 2020 breytist verkfæralisti rafvirkja þar sem tiltekin slitverkfæri (yfirstrikuð á lista) falla út og verkfæragjald reiknast sem hlutfall af dagvinnutímakaupi. Á sama tíma hækkar verkfæragjaldið í 6,0%.

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

Greiðsla kaupauka vegna ákvæðisvinnu

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

Verktaka er skylt að láta starfsmenn vita af þessu fyrirkomulagi.

Skal þó séð til þess að starfsmenn í ákvæðisvinnu séu aldrei í skuld við verkefnið.

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

- 1) Lokaúttekt verkkaupa
- 2) Lokaúttekt byggingarfulltrúa
- 3) Rafmagnsúttekt á vegum mannvirkjastofnunnar

Bókun um vinnu við að auka vægi ákvæðisvinnu

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




2. maí 2019

Bókun SART og RSÍ vegna reiknitölu ákvæðisvinnu rafvirkja

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

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


03
P.H.

 R.H.
B.H.

H.B.
A

Breytingar á ákvæðum – gildir frá 1. apríl 2020:

1.1.2. Deilitölur

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 160 í mánaðarlaun.

Víkukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 37.

Skýring:

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

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

2.1. Dagvinnutími

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 37 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

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

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Yfirvinnuálag er tvískipt.

Frá 1. apríl 2020:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Frá 1. janúar 2021:

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

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

2.2.2. Yfirvinnutímátímabil

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

Yfirvinna 1

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

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 41 virka klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (177,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Skýring:

a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.

b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.

c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatílvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.

d) Óunninn yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

3.1. Matar- og kaffihlé

3.1.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

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

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi og teljast ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímuna niður.

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

3.1.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

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

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

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

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



RSÍ - SART

Almennir taxtar rafiðnaðarmanna 1. apríl 2019


	Mánaðar					
	laun	Vikulaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.vinna	
Rafiðn.maður að loknu 2ja ára fagnámi	327.303	75.533	1.888	3.399	4.500	
Rafiðn.maður að loknu 3ja ára starfsnámi	347.351	80.159	2.004	3.607	4.776	
Rafiðn.maður að loknu 3ja ára starfsnámi eftir 1 ár	354.357	81.776	2.044	3.680	4.872	
Rafiðnaðarsveinn - grunnlaun	388.165	89.578	2.239	4.031	5.337	
Rafiðnaðarsveinn eftir 1 ár	394.496	91.039	2.276	4.097	5.424	
Rafiðnaðarsveinn eftir 3 ár	406.756	93.869	2.347	4.224	5.593	
Rafiðnaðarsveinn eftir 5 ár með meistararéttindi	423.048	97.628	2.441	4.393	5.817	
	11	443.603	102.372	2.559	4.607	6.100
	12	454.269	104.833	2.621	4.718	6.246
	13	465.200	107.356	2.684	4.831	6.397
	14	476.406	109.942	2.749	4.947	6.551
	15	487.890	112.592	2.815	5.067	6.708
	16	499.662	115.309	2.883	5.189	6.870
	17	511.730	118.094	2.952	5.314	7.036
	18	524.098	120.948	3.024	5.443	7.206
	19	536.775	123.874	3.097	5.574	7.381
	20	549.770	126.872	3.172	5.709	7.559
	21	563.088	129.946	3.249	5.848	7.742
	22	576.741	133.097	3.327	5.989	7.930
	23	590.735	136.326	3.408	6.135	8.123
	24	605.077	139.636	3.491	6.284	8.320
	25	619.780	143.029	3.576	6.436	8.522
	26	634.850	146.507	3.663	6.593	8.729
	27	650.297	150.071	3.752	6.753	8.942
	28	666.129	153.725	3.843	6.918	9.159
	29	682.356	157.470	3.937	7.086	9.382
	30	698.991	161.309	4.033	7.259	9.611
	31	716.041	165.243	4.131	7.436	9.846
	32	733.517	169.276	4.232	7.618	10.086

Almenn hækkun launa 1. apríl 2019 kr. 17.000



Einingaverð í ákvæðisvinnu kr. 647,85

Yfirvinna er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

F.h SART


Ólafur Sjöfnar
Stjórn SART

F.h. RSÍ


Kristinn Þorsteinn
Stjórn RSÍ

Guðmundur
Stjórn RSÍ

RSÍ - SART

Almennir taxtar rafiðnaðarmanna 1. apríl 2020

Upptaka virks vinnutíma - deilitala dv.tímakaups úr 173,33 í 160

	Mánaðar laun	Víku laun	Dag- vinna	Yfir- vinna 1	Yfir- vinna 2	Stórh. vinna
Rafiðn.maður að loknu 2ja ára fagnámi	351.303	81.239	2.196	3.583	3.864	4.830
Rafiðn.maður að loknu 3ja ára starfsnámi	378.357	87.495	2.365	3.859	4.162	5.202
Rafiðnaðarsveinn - grunnlaun	418.496	96.777	2.616	4.269	4.603	5.754
Rafiðnaðarsveinn eftir 1 ár	430.756	99.612	2.692	4.394	4.738	5.923
Rafiðnaðarsveinn eftir 5 ár með meistaráréttindi	451.000	104.294	2.819	4.600	4.961	6.201
11	461.603	106.746	2.885	4.708	5.078	6.347
12	472.269	109.212	2.952	4.817	5.195	6.494
13	483.200	111.740	3.020	4.929	5.315	6.644
14	494.406	114.331	3.090	5.043	5.438	6.798
15	505.890	116.987	3.162	5.160	5.565	6.956
16	517.662	119.709	3.235	5.280	5.694	7.118
17	529.730	122.500	3.311	5.403	5.827	7.284
18	542.098	125.360	3.388	5.529	5.963	7.454
19	554.775	128.292	3.467	5.659	6.103	7.628
20	567.770	131.297	3.549	5.791	6.245	7.807
21	581.088	134.377	3.632	5.927	6.392	7.990
22	594.741	137.534	3.717	6.066	6.542	8.178
23	608.735	140.770	3.805	6.209	6.696	8.370
24	623.077	144.087	3.894	6.355	6.854	8.567
25	637.780	147.487	3.986	6.505	7.016	8.769
26	652.850	150.972	4.080	6.659	7.181	8.977
27	668.297	154.544	4.177	6.817	7.351	9.189
28	684.129	158.205	4.276	6.978	7.525	9.407
29	700.356	161.957	4.377	7.144	7.704	9.630
30	716.991	165.804	4.481	7.313	7.887	9.859
31	734.041	169.747	4.588	7.487	8.074	10.093
32	751.517	173.788	4.697	7.665	8.267	10.333

Almenn hækkun launa 1. apríl 2020 kr. 18.000

Einingaverð í ákvæðisvinnu kr. 665,34

Yfirvinna 1 er 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Yfirvinna 2 er 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

F.h SART



Ólafur Jónsson

Pjetur Helgason

Kristján Þorsteinsson

F.h. RSÍ

Kristján Þorsteinsson

Borgarfréttir Höfn

Guðmundur S. Þ.

Jakob Þorsteinsson
Höfn
Guðmundur S. Þ.

RSÍ - SART

Almennir taxtar rafiðnaðarmanna 1. janúar 2021

Virkur vinnutími - deilitala dv.tímakaups 160

	Mánaðar					
	laun	Viku laun	Dag vinna	Yfirvinna 1	Yfirvinna 2	Stórh. vinna
Rafiðn.maður að loknu 2ja ára fagnámi	375.303	86.789	2.346	3.753	4.316	5.160
Rafiðn.maður að loknu 3ja ára starfsnámi	402.357	93.045	2.515	4.024	4.627	5.532
Rafiðnaðarsveinn - grunnlaun	454.756	105.162	2.842	4.548	5.230	6.253
Rafiðnaðarsveinn eftir 5 ár með meistaráréttindi	475.000	109.844	2.969	4.750	5.463	6.531
11	477.353	110.388	2.983	4.774	5.490	6.564
12	488.019	112.854	3.050	4.880	5.612	6.710
13	498.950	115.382	3.118	4.990	5.738	6.861
14	510.156	117.974	3.188	5.102	5.867	7.015
15	521.640	120.629	3.260	5.216	5.999	7.173
16	533.412	123.352	3.334	5.334	6.134	7.334
17	545.480	126.142	3.409	5.455	6.273	7.500
18	557.848	129.002	3.487	5.578	6.415	7.670
19	570.525	131.934	3.566	5.705	6.561	7.845
20	583.520	134.939	3.647	5.835	6.710	8.023
21	596.838	138.019	3.730	5.968	6.864	8.207
22	610.491	141.176	3.816	6.105	7.021	8.394
23	624.485	144.412	3.903	6.245	7.182	8.587
24	638.827	147.729	3.993	6.388	7.347	8.784
25	653.530	151.129	4.085	6.535	7.516	8.986
26	668.600	154.614	4.179	6.686	7.689	9.193
27	684.047	158.186	4.275	6.840	7.867	9.406
28	699.879	161.847	4.374	6.999	8.049	9.623
29	716.106	165.600	4.476	7.161	8.235	9.846
30	732.741	169.446	4.580	7.327	8.427	10.075
31	749.791	173.389	4.686	7.498	8.623	10.310
32	767.267	177.430	4.795	7.673	8.824	10.550


Almenn hækkun launa 1. janúar 2021 kr. 15.750

Einingaverð í ákvæðisvinnu kr. 683,30


Yfirvinna 1 er 1,0% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Yfirvinna 2 er 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

F.h SART


Ólafur Jónsson
Peypur H. Hauk.
Winnutímakaupum

F.h. RSÍ


Kristján Þorleifur Bragason
Bergþór Þórvarsson
Sæluva SP
Jabob Jón
Hörður Bragason
Gudm. Ólafur

RSÍ - SART

Almennir taxtar rafiðnaðarmanna 1. janúar 2022

Virkur vinnutími - deilitala dv.tímakaups 160

	Mánaðar laun	Viku laun	Dagvinna	Yfirvinna 1	Yfirvinna 2	Stórh. vinna
Rafiðn.maður að loknu 2ja ára fagnámi	400.303	92.570	2.502	4.003	4.603	5.504
Rafiðn.maður að loknu 3ja ára starfsnámi	427.357	98.826	2.671	4.274	4.915	5.876
Rafiðnaðarsveinn - grunnlaun	479.756	110.944	2.998	4.798	5.517	6.597
Rafiðnaðarsveinn eftir 5 ár með meistaráréttindi	500.000	115.625	3.125	5.000	5.750	6.875
11	494.603	114.377	3.091	4.946	5.688	6.801
12	505.269	116.843	3.158	5.053	5.811	6.947
13	516.200	119.371	3.226	5.162	5.936	7.098
14	527.406	121.963	3.296	5.274	6.065	7.252
15	538.890	124.618	3.368	5.389	6.197	7.410
16	550.662	127.341	3.442	5.507	6.333	7.572
17	562.730	130.131	3.517	5.627	6.471	7.738
18	575.098	132.991	3.594	5.751	6.614	7.908
19	587.775	135.923	3.674	5.878	6.759	8.082
20	600.770	138.928	3.755	6.008	6.909	8.261
21	614.088	142.008	3.838	6.141	7.062	8.444
22	627.741	145.165	3.923	6.277	7.219	8.631
23	641.735	148.401	4.011	6.417	7.380	8.824
24	656.077	151.718	4.100	6.561	7.545	9.021
25	670.780	155.118	4.192	6.708	7.714	9.223
26	685.850	158.603	4.287	6.859	7.887	9.430
27	701.297	162.175	4.383	7.013	8.065	9.643
28	717.129	165.836	4.482	7.171	8.247	9.861
29	733.356	169.589	4.583	7.334	8.434	10.084
30	749.991	173.435	4.687	7.500	8.625	10.312
31	767.041	177.378	4.794	7.670	8.821	10.547
32	784.517	181.420	4.903	7.845	9.022	10.787


Almenn hækkun launa 1. janúar 2022 kr. 17.250

Einingaverð í ákvæðisvinnu kr. 701,75


Yfirvinna 1 er 1,0% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Yfirvinna 2 er 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

F.h SART


Ólafur Jónsson
Pjetur Björnsson
Guðni Kraganason

F.h. RSÍ


Kristján Þóroddur Sveinsson
Björn Þorsteinsson
Sveinur
Jón Þorsteinsson
Hönnu Þorsteinsson
Guðni Ólafsson