

KJARASAMNINGUR

milli

Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga

annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins og Samtaka atvinnurekenda í raf- og tölvuiðnaði hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi gildir frá 5. apríl 2004.

2. gr.

Laun

Laun og aðrir kjaratengdir liðir skulu hækka sem hér segir:

5. apríl 2004	3,25%
1. janúar 2005	3,00%
1. janúar 2006	2,50%
1. janúar 2007	2,25%

3. gr.

Launakerfi rafiðnaðarmanna

Lágmarkskauptaxtar taka hækkun umfram almennar launahækkanir og verða á samningstímabilinu sem hér segir:

Rafiðnaðarmaður með sveinpróf:

	2004	2005	2006	2007
Byrjun	152.501	157.076	165.028	172.960
E. 1 ár	156.314	161.003	169.154	177.284
E. 3 ár	160.222	165.029	173.384	181.717

Rafiðnaðarmaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi (eftir meistaránám) og fela má umsjón verkefna:

	2004	2005	2006	2007
	176.856	182.162	191.384	200.582



Handwritten signature and date, likely indicating approval or agreement.

Rafiðnaðarmaður sem lokið hefur a.m.k. fjögurra anna fagnámi

2004	2005	2006	2007
116.227	119.714	125.775	131.820

Kauptaxtar rafiðnaðarmanna eru lágmarkslaunataxtar. Launakjör rafiðnaðarmanna, sem samningur þessi nær til, byggja á því sem um semst á markaði.

4. gr.

Kauptaxtar iðnnema

Sex mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði

	2004	2005	2006	2007
Fyrstu 3 m	95.054	99.806	104.298	108.730
E. 3 mán	104.906	110.151	115.108	120.000

Níu mánaða starfsþjálfunarnemar í rafiðnaði

	2004	2005	2006	2007
Fyrstu 3 m	85.204	89.464	93.490	97.464
Næstu 3	95.054	99.806	104.298	108.730
E. 6 mán	104.906	110.151	115.108	120.000

Iðnnemar á námssamningi (laun fyrir unninn tíma)

	2004	2005	2006	2007
Á öðru ári	82.789	85.273	87.404	89.371
Á þriðja ári	92.362	95.133	97.511	99.705
Á fjórða ári	101.936	104.994	107.619	110.040

5. gr.

Taxtar nær greiddu kaupi

Með samningu þessum eru lágmarkslaunataxtar rafiðnaðarmanna færðir nær greiddu kaupi. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkanir 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.

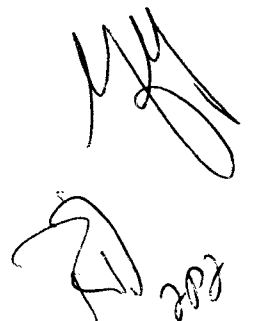
Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

6. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004	kr. 38.500.
Á árinu 2005	kr. 39.700.
Á árinu 2006	kr. 40.700.
Á árinu 2007	kr. 41.800.



Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 21.100.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 21.800.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 22.400.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 23.000.

Heimilt er að greiða desember- og orlofsuppbót út jafnharðan.

Ef desemberuppbót er greidd út jafnharðan pr. klst. er hún kr. 18,37 árið 2004, kr. 18,92 árið 2005, kr. 19,40 árið 2006 og kr. 19,83 árið 2007.

Ef orlofsuppbót er greidd út jafnharðan pr. klst. er hún kr. 10,13 árið 2004, kr. 10,43 árið 2005, kr. 10,69 árið 2006 og kr. 10,93 árið 2007.

Greiða skal orlof á desember- og orlofsuppbót séu þær greiddar út jafnharðan.

Desemberuppbót iðnnema

Á árinu 2004 kr. 24.300, á árinu 2005 kr. 25.000, á árinu 2006 kr. 25.600, á árinu 2007 kr. 26.200

Orlofsuppbót iðnnema

Frá 1. maí 2004 kr. 15.900, frá 1. maí 2005 kr. 16.400, frá 1. maí 2006 kr. 16.800, frá 1. maí 2007 kr. 17.100

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.

7. gr.

Um kostnaðarliði og mat á starfsaldri

Grein 1.3.1. orðist svo:

Gjald vegna skyldu til mismunandi vinnustaðamætinga og greiðsla fyrir almennan vinnufatnað er innifalin í launum starfsmanns.

Við grein 1.3.2. bætist: „...og eru þeir innifaldir í kauptöxtum skv. gr. 1.1.1.”

Greinar 1.1.2, 1.1.6., 1.3.3.1. og 1.3.4. falla brott

8. gr.

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

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

Í stað „Lífeyrissjóðs rafiðnaðarmanna” í gr. 10.3. komi „Lífíðnar”.



9. gr.

Gr. 1.9. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

1.9.1. 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.

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

1.9.3. Ákvæði gr. 1.9.1. og 1.9.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.9.4. 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 vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og 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 til kjarasamninga.

1.9.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.15.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.9.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

Handwritten signature and date '2001'.

10. gr.

Í stað gr. 2.2. komi

2.2.1. Yfirvinna - Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 78% álagi á dagvinnutímakaup, þ.e. með 1,027% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Í yfirvinnuálagi hefur verið tekið tillit til þess að yfirvinna reiknast af mánaðarlaunum með kostnaðarliðum (fata-, verkfæra- og mætingaskyldugjaldi).

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.

2.2.3. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum - Öll aukavinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi, sem er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum.

2.2.4. Ef annars er ekki getið í ráðningarsamningi eða launaseðli þá skulu yfirvinnulaun reiknast af reglubundnum dagvinnulaunum starfsmanns samkv. gr. 2.2.1

11. gr.

Ný grein, 2.5., Þjónusta utan bakvakta, orðist svo:

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

Við grein 2.9. bætist ný málsgrein sem orðist svo:

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 tilfellum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

Grein 2.9. verði gr. 2.4. Númer annarra greina breytast til samræmis.

Við grein 3.3.1. bætist ný málsgrein sem orðist svo:

Sé starfsmaður fjarverandi lengur en einn sólarhring við að sinna þjónustu á sjó vegna viðhalds eða prófunar á tækjum og búnaði skal samið um launakjör vegna þessara ferða.

Við grein 3.5.5. bætist ný málsgrein sem orðist svo:

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagv.klst fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga vísast til 6. mgr. gr. 2.4.2.

12. gr.

Gr. 4.3., um veikindi í orlofi, orðist svo:

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



Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

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

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

13. gr.

Við grein 5.5. bætist nýr i) liður:

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

14. gr.

Við grein 8.1.3. bætist ný málsgrein sem orðist svo:

Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Endurskoðun kafla um slysatryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða slysatryggingakafla kjarasamningsins, með það að markmiði að bæta réttarvernd launamanna. Stefnt skal að því að þeirri endurskoðun verði lokið fyrir 15. júní 2004. Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu vátryggingarfjárhæðir skv. gr. 8.5. hækka um 20%.

15. gr.

Grein 13.7., um fæðingarorlof og mæðraskoðun, orðist svo:

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

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

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



16. gr.

Námskeið um skyndihjálþ.

Ný mgr. í gr. 12.2. Fastráðnir starfsmenn skulu eiga kost á því að fara á námskeið í skyndihjálþ amk einu sinni á hverju 4ja ára tímabili án skerðingar á föstum launum. Fyrirtæki greiðir námskeiðskostnað.

17. gr.

Við gr. 13.8. um hlutastörf bætist ný málsgrein sem orðist svo:

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

18. gr.

Trúnaðarmenn

Grein 14.7. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:

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

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki.

19. gr.

Gr. 14.9 breytist þannig : Við fyrri málsgrein bætist,og skulu ekki vera í samninganefndum RSÍ. Komi til verkfalla eða annarra aðgerða af hálfu RSÍ er verkstjóri undanþegin skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

Seinni málsgrein falli út.

20. gr.

Samningsforsendur

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólguþáttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.



Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 14. apríl 2004

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna aðildarfélaga

Gedume Gunnar
Björn-Hjóni Sigurjóni
Páskellur
Hermannus Ólafsson
Rósi Þammarson
Harður Ágústsson
Lárus Þorsteinsson
Sigríður Ólafsson
Valtín Guðmundsson
Kornelía H. Hermannsdóttir
Ólafur Sigurðsson
Gunnur Guðmundsdóttir
Sinná frá Ólafsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins og
Samtaka atvinnurekenda í raf- og
tölvuiðnaði.

Regína Arnars
Jens Pétur Jóhannsson
Ólafur Jóhannsson
Guðmundur Þorvaldsson

Bókun um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera skv. 2. gr. samnings þessa.

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 þar 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

Stefnt skal að útgáfu samnings þessa fyrir 30. maí nk. Fyrir útgáfu munu samningsaðilar fara í gegn um verkfæralista samningsins með það að markmiði að uppfæra þá. Einnig skal endurskoða bókanir samningsins eftir því sem kostur er.

Bókun

Málgreinar 1 og 3 í sérákvæðum rafeindavirkja frá 25. júní 1977 falla brott.

Bókun

Í virkjunarsamning RSÍ og SA bætist nýr launaflokkur, I-2, fyrir rafiðnaðarmenn með sveinspróf á grundvelli 4 ára iðnnáms (iðnskóla) og a.m.k. 3 ára starfsreynslu að loknu sveinsprófi:

	2004	2005	2006	2007
I-2	176.856	182.162	191.384	200.582

Desember- og orlofsuppbætur eru ekki innifaldar í ofangreindum töxtum. Heimilt er að greiða uppbætur út jafnharðan. Ef greitt er með tímakaupi skal deila með tölunni 2080 upp í uppbætur enda greiðist orlofslaun ofan á tímakaup með uppbótum.

Bókun 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.

