

KJARASAMNINGUR

milli annars vegar

Félags ráðgjafarverkfræðinga

og hins vegar

Verkfræðingafélags Íslands,
Stéttarfélags byggingafræðinga og
Stéttarfélags tölvunarfræðinga

Desember 2022

EFNISYFIRLIT

1. INNGANGUR	4
1.1 Samningsaðilar	4
1.2 Ráðningarsamningur	4
1.3 Vinnustaðasamningur.....	4
2. VINNUTÍMI.....	4
2.0 Heimildarákvæði	4
2.1 Dagvinna	4
2.2 Yfirvinna	5
2.3 Vaktavinna	5
2.4 Hvíldartími	6
3. VINNUSTAÐUR, AÐBÚNAÐUR, FERÐIR.....	6
3.0 Heimildarákvæði	6
3.1 Vinna og aðbúnaður	6
3.2 Fastur vinnustaður	6
3.3 Tímabundinn vinnustaður	6
3.4 Vinna á ferðalögum.....	7
3.5 Afnot af eigin bifreið launþega	7
3.6 Farangurstrygging	8
4. ORLOF	8
4.1 Lengd orlofs	8
4.2 Orlofsfé	8
4.3 Um veikindi í orlofi.....	8
5. VEIKINDI – SLYS – FÆÐINGARORLOF.....	9
5.0 Heimildarákvæði	9
5.1 Læknisvottorð	9
5.2 Laun á veikindatíma.....	9
5.3 Fæðingarorlof.....	9
5.4 Sjúkrasjóður	10
6. TRYGGINGAR.....	10
7. RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	11
7.1 Aðild að stéttarfélagi	11
7.2 Þagnarskylda	11
7.3 Framhaldsmenntun	11
7.4 Trúnaðarmenn	11
8. LAUN, GREIÐSLUR O.FL.	12
8.0 Heimildarákvæði	12
8.1 Starfsaldur	12
8.2 Mánaðarlaun.....	12
8.3 Laun fyrir yfirvinnu	12
8.4 Lífeyrissjóðsiðgjöld	12
8.5 Gjald dagar	13
8.6 Desember- og orlofsuppbót.....	13
9. GILDISTÍMI O.FL.....	14

Kjarasamningur þessi nær til félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands (VFÍ), Stéttarfélagi byggingafræðing (SFB) og Stéttarfélagi tölvunarfræðinga (ST) sem starfa hjá aðildarfyrirtækjum Félags ráðgjafarverkfræðinga (FRV).

Við undirritun og samþykki kjarasamnings þessa falla úr gildi eldri kjarasamningar og viðaukar milli annars vegar Félags ráðgjafarverkfræðinga og hins vegar Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands.

Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2023 til og með 31. mars 2024 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Launabreytingar

Launahækkanir samningsins taka gildi frá og með 1. janúar 2023. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Kjarasamningur þessi kveður á um 6,75% launahækkun á mánaðarlaunum. Með framangreindri hækkun hefur hagvaxtauki skv. fyrri kjarasamningi, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023, verið flýtt og er að fullu efndur. Jafnframt er samkomulag þess efnis um að með þessari hækkun og flýtingu komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019-2022.

Aðrar greiðslur:

Desemberuppbót að upphæð 103.000 kr. vegna ársins 2022 skal kom til greiðslu við samþykki aðila á kjarasamningi þessum skv. lögum þeirra vegna samningsleysis á tímabilinu 1. nóvember 2022 frá því að fyrri samningur féll úr gildi og til 31. desember 2022.

Þann 1. september 2023 greiðist sérstök eingreiðsla að upphæð 100.000 kr.

Til skýringar ákvæðum samnings:

Orlofsuppbætur og desemberuppbætur skv. ákvæði 8.6.1. koma fyrst til greiðslu 1. maí 2023 (orlofsuppbót) og 1. desember 2023 (desemberuppbót).

1. INNGANGUR

1.1 Samningsaðilar

- 1.1.1 Aðilar að samningi þessum eru Félag ráðgjafarverkfræðinga (FRV) f.h. vinnuveitanda og Verkfræðingafélag Íslands (VFÍ), Stéttarfélag byggingafræðinga (SFB) og Stéttarfélags tölvunarfræðinga (ST) f.h. starfsmanna.
- 1.1.2 Vinnuveitandi merkir í samningi þessum sérhvert fyrirtæki sem á aðild að FRV.
- 1.1.3 Starfsmaður merkir í samningi þessum sérhver félagsmaður í VFÍ, SFB eða ST sem er í þjónustu vinnuveitanda skv. grein 1.1.2, svo og aðrir þeir starfsmenn í þjónustu vinnuveitanda, sem uppfylla inntökuskilyrði þessara félaga, sbr. þó grein 7.1.1.

1.2 Ráðningarsamningur

- 1.2.1 Gera skal skriflegan ráðningarsamning strax við upphaf ráðningartíma. Ráðningarsamningur merkir í samningi þessum samkomulag vinnuveitanda og starfsmanns eins og það er á hverjum tíma um ráðningu starfsmanns, vinnustað, starfssvið, mánaðarlaun og annað það, er varðar kjör og aðbúnað starfsmannsins. Kjarasamningur þessi telst hluti slíks ráðningarsamnings. Ákvæði í ráðningarsamningi um lakari kjör en felast í kjarasamningi eru ógild.
- 1.2.2 Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími. Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi er uppsagnarfrestur þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.
- 1.2.3 Kjarasamningur þessi raskar ekki ákvæðum í gildandi ráðningarsamningum eða vinnustaðarsamningum um betri réttarstöðu en felast í ákvæðum kjarasamningsins.

1.3 Vinnustaðasamningur

- 1.3.1 Vinnustaðasamningur merkir í samningi þessum samkomulag vinnuveitanda og samtaka starfsmanna á vinnustöðum, í samningi þessum nefnd vinnustaðahópur, um kjör og aðbúnað starfsmanna sem eru aðilar að vinnustaðahópnum, enda brjótí ákvæði vinnustaðasamnings ekki í bága við lög um réttindi launþega.

2. VINNUTÍMI

2.0 Heimildarákvæði

- 2.0.1 Heimilt er að víkja frá ákvæðum 2. kafla í vinnustaðasamningi og gilda ákvæði vinnustaðasamningsins þá framar ákvæðum kjarasamnings þessa fyrir þá starfsmenn sem eru aðilar að vinnustaðasamningnum.

2.1 Dagvinna

- 2.1.1 Vinnudagur merkir í samningi þessum sérhvern virkan dag.
- 2.1.2 Dagvinna er 37 klst. og 15. mín. á viku (gildir frá 1. janúar 2020).
- 2.1.3 Dagvinna skal unnin á þeim tíma, sem samkomulag er um á hverjum vinnustað. Hún skal að jafnaði unnin á vinnudögum á tímabilinu kl. 8:00 - 17:00.
- 2.1.4 Sérstakir frídagar eru:
 - 1. Nýársdagur
 - 2. Skírdagur

3. Föstudagurinn langi
4. Annar í páskum
5. Sumardagurinn fyrsti
6. 1. maí
7. Uppstigningardagur
8. Annar í hvítasunnu
9. 17. júní
10. Frídagur verslunarmanna
11. Aðfangadagur jóla
12. Jóladaður
13. Annar í jólum
14. Gamlársdagur

2.1.5 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.6 Matartími skal vera hvern vinnudag 30-60 mínútur á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.

2.1.7 Kaffitími skal vera 15 mín. hvern vinnudag síðdegis og telst hann til vinnutíma.

2.1.8 Skemmri vinnuskylda en 37 klst. og 15 mín. á viku telst hlutastarf samkvæmt samningi þessum (gildir frá 1. janúar 2020).

2.2 Yfirvinna

2.2.1 Öll vinna umfram dagvinnu telst yfirvinna.

2.2.2 Mæli vinnuveitandi fyrir um yfirvinna, sem ekki er í beinum tengslum við reglubundinn vinnutíma, skal reikna 3 klst. hið minnsta. Undanþegin er þó sú vinna, sem starfsmaður ákveður sjálfur hvenær unnin er.

2.2.3 Mæli vinnuveitandi fyrir um yfirvinna, sem nemur meiru en 3 klst. á sólarhring, skal veita einnar klst. matarhlé. Fari slík yfirvinna fram úr 10 klst. á sólarhring skal til viðbótar veita einnar klst. matarhlé. Slík matarhlé teljast til vinnutíma. Þessi ákvæði gilda ekki ef ákvörðun um yfirvinna er einungis í höndum starfsmanns.

2.3 Vaktavinna

2.3.1 Þeir sem vinna vaktavinnu skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils, en er hluti vikulegrar vinnuskyldu.

2.3.2 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 8.2.1. Vaktaálag skal vera:

- | | | |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 | mánudaga til fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 – 24:00 | föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 08:00 | mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 | stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.5. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Um hvíldartíma og hámarksvinnutíma er vísað til IX. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum sbr. lög 68/2003 er meðal annars taka mið af vinnutímatilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993.

3. VINNUSTAÐUR, AÐBÚNAÐUR, FERÐIR

3.0 Heimildarákvæði

- 3.0.1 Heimilt er að víkja frá ákvæðum 3. kafla í vinnustaðasamningi og gilda ákvæði vinnustaðasamningsins þá framfar ákvæðum kjarasamnings þessa fyrir starfsmenn sem eru aðilar að vinnustaðasamningnum.

3.1 Vinna og aðbúnaður

- 3.1.1 Vinna starfsmanns skiptist í vinnu á föstum vinnustað, vinnu á tímabundnum vinnustað og vinnu á ferðalögum.
- 3.2.1 Aðbúnaður á vinnustað skal vera í samræmi við lög og reglugerðir um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum. Þar sem sérstök hlífðarföt eða öryggisbúnaður er nauðsynlegur skal starfsmanni séð fyrir slíku að kostnaðarlausu. Hlífðarföt og öryggisbúnaður skal vera í eigu vinnuveitanda.
- 3.1.3 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði eða munum við vinnu, s.s. úrum, gleraugum o.fl., skal vinnuveitandi bæta honum tjónið skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið eftir mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Tjón verður einungis bætt ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Ekki skal bæta tjón sem rakið er til gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

3.2 Fastur vinnustaður

- 3.2.1 Fastur vinnustaður telst í samningi þessum sá vinnustaður, sem er meginvettvangur fyrir vinnu starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi.
- 3.2.2 Heimilt er starfsmanni og vinnuveitanda að semja um að virkum vinnutíma sé sinnt á heimili starfsmanns.

3.3 Tímabundinn vinnustaður

- 3.3.1 Sé starfsmaður settur til vinnu á öðrum vinnustað en föstum vinnustað um stundarsakir, þó ekki skemur en 1 mánuð, telst slíkur vinnustaður tímabundinn vinnustaður samkvæmt samningi þessum.
- 3.3.2 Vinnuveitandi skal greiða kostnað sem starfsmaður verður fyrir vegna vinnu á tímabundnum vinnustað innanlands og utan. Uppgjör kostnaðar skal vera skv. greinum 3.3.2.1 til og með 3.3.2.3.
- 3.3.2.1 a) Vinnuveitandi leggur starfsmanni til endurgjaldslaust fullnægjandi íbúð-araðstöðu fyrir hann og fjölskyldu hans og ber kostnað af ferðum fjölskyldu og flutningi búslóðar við upphaf og lok samfelldrar vinnu á tímabundna vinnustaðnum. Ferðir teljast til vinnutíma starfsmannsins.

Eða:

- b) Vinnuveitandi leggur starfsmanni til endurgjaldslaust gístaðstöðu að jafnaði í einstaklingsherbergi með aðgangi að viðunandi snyrtiaðstöðu, baði og sameiginlegri setustofu, greiðir fæðiskostnað starfsmannsins og sér

honum fyrir fríum ferðum í vinnutíma til og frá heimili minnst aðra hverja viku. Ekki skal vera skemmra á milli ferða til og frá heimili en 48 klst.

Eða:

- c) Vinnuveitandi sér starfsmanni fyrir daglegum fríum ferðum í vinnutíma frá og til heimilis og greiðir venjulegan fæðiskostnað.
- 3.3.2.2 Vinnuveitandi skal greiða starfsmanni mánaðarlega staðaruppbót, sem telst hæfileg uppbót vegna fjarveru hans frá heimili og endurgjald vegna aukins kostnaðar við öflun lífsnauðsynja og röskun búsetu.
- 3.3.2.3 Sé tímabundinn vinnustaður utan fastrar byggðar eða vegna starfa erlendis ber vinnuveitanda og starfsmanni fyrirfram að gera skriflegan samning sín á milli þar um, sem skoðast sem viðauki við ráðningarsamning. Í slíkum samningi skal að lágmarki kveðið á um eftirfarandi varðandi kjör starfsmanns:
 - a) Tímalengd verkefnis.
 - b) Vinnutilhögun starfsmanns.
 - c) Launaauka í formi staðaruppbótar til starfsmanns.
 - d) Tíðni ferða til og frá heimili starfsmanns.
- 3.3.2.4 Heimilt er að víkja frá ákvæðum greina 3.3.2.1 til og með 3.3.2.3, t.d. á þann hátt að starfsmaður beri sjálfur kostnað af ferðum og/eða dvöl gegn umsömdu föstu gjaldi eða mánaðarlegri greiðslu.

3.4 Vinna á ferðalögum

- 3.4.1 Vinna starfsmanns utan fasts eða tímabundins vinnustaðar telst vinna á ferðalagi.
- 3.4.2 Vinnuveitandi endurgreiðir starfsmanni útlagðan kostnað vegna farseðla, fæðis, gistingar o.þ.u.l. samkvæmt reikningi.
- 3.4.3 Vinnuveitandi greiði fjarvistargjald 1% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns fyrir hverja nótt sem fjarvist varir. Heimilt er að semja um annað.
- 3.4.4 Nú er fullnægjandi gistaðstaða ekki fyrir hendi fyrir starfsmann á ferðalagi og ber þá vinnuveitandi allan kostnað vegna úrbóta.
- 3.4.5 Ferðatími telst til vinnutíma. Ferðatími utan dagvinnutíma telst yfirvinna nema um annað hafi verið samið fyrirfram.
- 3.4.6 Sé fyrirsjáanlegt að starfsmaður þurfi að leggja út verulegt fé til greiðslu ferðakostnaðar, á hann rétt á fyrirframgreiðslu upp í áætlaðan ferðakostnað.
- 3.4.7 Heimilt er að semja um aðra tilhögun á greiðslu ferðakostnaðar en að framan greinir (t.d. dagpeningagreiðslur).

3.5 Afnot af eigin bifreið launþega

- 3.5.1 Verði samkomulag um að starfsmaður noti eigin bifreið við störf sín, skal vinnuveitandi greiða honum fyrir slík afnot.
- 3.5.2 Greiða skal kílómetragjald, sem eigi sé lægra en taxti sem ákveðinn er af aksturskostnaðarnefnd ríkisins, eins og hann er hverju sinni. Engin einstök ferð reiknist skemmri en 10 km. Ferð sem er lengri en 5 km. allt að 20 km. reiknist 20 km.
- 3.5.3 Hafi starfsmaður bifreið til taks á vinnustað að staðaldri að ósk vinnuveitanda, skal greiða starfsmanni fast mánaðargjald fyrir slíkt. Einnig er heimilt að semja

um mánaðarlega þóknun fyrir reglubundin afnot starfsmanns af eigin bifreið í þágu vinnuveitanda.

3.6 Farangurstrygging

3.6.1 Í tengslum við ferðalög í þágu vinnuveitanda er starfsmanni heimilt að kaupa venjubundna tryggingu fyrir farangur sinn á kostnað vinnuveitanda sé farangur hans ekki tryggður á annan hátt.

4. ORLOF

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Um orlof fer að landslögum, og er orlofsréttur að lágmarki 24 vinnudagar á ári.
- 4.1.2 Starfsmaður sem unnið hefur í full 3 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á orlofi í 27 vinnudaga á ári.
- 4.1.3 Starfsmaður sem unnið hefur í full 6 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á orlofi í 30 vinnudaga á ári.
- 4.1.4 Áunninn orlofsréttindi færast óskert með starfsmanni á milli aðildarfyrirtækja sem heyra undir FRV.
- 4.1.5 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í grein 4.1.1 – 4.1.3 heldur þeim rétti hjá sama vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

4.2 Orlofsfé

- 4.2.1 Starfsmaður nýtur óskertra mánaðarlauna í orlofi, enda hafi hann verið í þjónustu vinnuveitanda í fullu starfi allt síðasta orlofsár.
- 4.2.2 Hafi starfsmaður verið í hlutastarfi á síðasta orlofsári eða unnið fullt starf hjá vinnuveitanda aðeins hluta orlofsársins, greiðast laun í orlofi hlutfallslega við unnar dagvinnustundir á móti öllum dagvinnustundum á síðasta orlofsári.
- 4.2.3 Hætti starfsmaður störfum hjá vinnuveitanda skal greiða honum laun fyrir ónýttan orlofsrétt, þar með talinn hlutfallslegan áunnin rétt á yfirstandandi orlofsári.
- 4.2.4 Vinnuveitandi greiðir orlofsfé á laun:
 - 10,17% miðað við orlof skv. 4.1.1
 - 11,59% miðað við orlof skv. 4.1.2
 - 13,04% miðað við orlof skv. 4.1.3
- 4.2.5 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í grein 4.2.4 heldur þeim rétti hjá sama vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

4.3 Um veikindi í orlofi

4.3.1 Sanni starfsmaður með læknisvottorði, að hann hafi ekki getað notið orlofs á tilskyldum tíma vegna veikinda skulu slíkir veikindadagar ekki teljast orlofsdagar.

5. VEIKINDI – SLYS – FÆÐINGARORLOF

5.0 Heimildarákvæði

- 5.0.1 Heimilt er að víkja frá ákvæðum 5. kafla í vinnustaðasamningi og gilda ákvæði vinnustaðasamningsins þá framfar ákvæðum kjarasamnings þessa fyrir starfsmenn sem eru aðilar að vinnustaðasamningnum.

5.1 Læknisvottorð

- 5.1.1 Ef starfsmaður veikist eða verður fyrir slysi og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það vinnuveitanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs verður krafist, sem vinnuveitandi skal þá greiða.

5.2 Laun á veikindatíma

- 5.2.1 Í skilningi þessarar greinar merkja laun mánaðarlaun og aðrar reglubundnar greiðslur til starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi.
- 5.2.2 Starfsmaður heldur fullum launum svo lengi sem fjarvistir vegna veikinda eða slysa taldar í vinnudögum verða ekki fleiri en 60 á hverjum 12 mánuðum. Fjarvistardagar umfram 60 reiknast á hálfum launum, þó ekki umfram 60 vinnudaga á hverjum 12 mánuðum. Eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda hækkar hvort 60 daga tímabil í 90 daga, og eftir 15 ára starf í 120 daga. Eftir 20 ára starf heldur starfsmaður fullum launum í 240 daga. Fyrstu 6 mánuði í starfi hjá sama vinnuveitanda greiðast þó ekki full laun fyrir fjarvistir umfram 30 vinnudaga og hálf laun í allt að 30 vinnudaga til viðbótar.
- 5.2.3 Starfsmanni er heimilt að nota allt að 12 fjarvistardögum skv. gr. 5.2.2 vegna veikinda barna sinna til 18 ára aldurs enda verði annarri umönnun ekki við komið.
Réttur skv. 1. mgr. nær einnig til fósturforeldris eða forráðamanns sem er framfærandi barns og kemur í stað foreldris.
- 5.2.4 Sé framantöldum háþörkum náð, fellur launagreiðsla með öllu niður til starfsmanns, uns hann hefur störf á ný.
- 5.2.5 Hafi starfsmaður náð 2 ára starfsaldri við nýráðningu, er heimilt að semja um frávík frá framantöldum aldursmörkum t.d. að hann njóti strax að þremur mánuðum loknum sama réttar og sá sem á eins árs starf að baki hjá sama vinnuveitanda.
- 5.2.6 Að því marki, sem lög kveða á um rýmri rétt til launa í veikinda eða slysatilvikum, t.d. lög nr. 19/1979 njóta starfsmenn réttar skv. þeim.

5.3 Fæðingarorlof

- 5.3.1 Um fæðingarorlof starfsmanns sem foreldris fer að lögum (nú lög nr. 95/2000).
- 5.3.2 Áunninn réttur starfsmanns, sem hóf störf fyrir 31. janúar 2001, samkvæmt eldri kjarasamningi um að greiðslur í fæðingarorlofi verði aldrei lægri en föst mánaðarlaun viðkomandi skerðist ekki. Náí greiðsla úr fæðingarorlofssjóði ekki föstum mánaðarlaunum starfsmannsins skal vinnuveitandi greiða það sem á vantar.

Úr eldri kjarasamningi, sem gildi til 31. janúar 2001.

Sé launþeginn móðir á hún rétt á fullum fæðingarorlofsgreiðslum frá Tryggingastofnun ríkisins í sex mánuði. Að auki komi styrkur frá vinnuveitanda sem nemur mismun á fullum fæðingarorlofsgreiðslum Tryggingastofnunar og fullum dagvinnulaunum skv. ráðningar-, vinnustaða- og/eða kjarasamningi.

5.4 Sjúkrasjóður

- 5.4.1 Vinnuveitandi skal greiða í sjúkrasjóði VFÍ 1% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem sannanlega eiga aðild að viðkomandi stéttarfélögum.

6. TRYGGINGAR

- 6.1.1 Atvinnurekandi tryggir það starfsfólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku.
- 6.1.2 Trygging skal taka gildi þegar launþegi hefur störf hjá vinnuveitanda og fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum. Tryggingin skal gilda allan sólarhringinn.
- 6.1.3 Nú er starfsmaður sjálfur aðili að tryggingu, sem veitir honum sambærilegan rétt og trygging samkvæmt samningi þessum og er honum þá heimilt að semja við vinnuveitanda um að iðgjöld vegna slysatryggingar gangi til greiðslu iðgjalda þeirrar tryggingar, sem þá komi í stað umsaminnar slysatryggingar.
- 6.1.4 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart starfsmanni, sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur, sem greiddar kunna að verða starfsmanni skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.
- 6.1.5 Vísitala og vísitölutenging bóta.
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir í desember 2022 (559,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar. Bótarfjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdagi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdagi til uppgjörsdags.
- 6.1.6 Dánarbætur vegna hvers einstaklings ef slys veldur dauða skulu vera sem hér segir:
1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn innan 18 ára aldurs og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára og eldri kr. 2.617.629.
 2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára eða eldri) kr. 12.049.090.
 3. Ef hinn látni var giftur, í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð bætur til maka kr. 15.372.752.
 4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 3.324.388.
- Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og nr. 3 geta komið bætur skv. tölulið 4.
- 6.1.7 Valdi slys þeim, sem tryggður er varanlegri örorku innan þriggja ára frá því að slysið varð, greiðast bætur eftir þeim reglum sem að neðan greinir. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 26.358.067.

7. RÉTTINDI OG SKYLDUR

7.1 Aðild að stéttarfélagi

- 7.1.1 Stéttarfélögin viðurkenna rétt eiganda til þess að standa utan stéttarfélaga. Vinnuveitandi samþykkir að ráða ekki til sín aðra starfsmenn sbr. grein 1.1.3, en þá sem eru félagar í stéttarfélaginu, nema samþykki stjórnar viðkomandi félags komi til, enda veiti félagið inngöngu þeim starfsmönnum sem eiga von á vinnu eða eru í vinnu hjá vinnuveitanda.
- 7.1.2 Vinnuveitandi tilkynnir viðkomandi stéttarfélagi um ráðningu nýrra starfsmanna, svo og þegar launþegi lætur að störfum.
- 7.1.3 Eigandi samkvæmt grein 7.1.1 telst vera hver sá starfsmaður aðildarfyrirtækis FRV sem jafnframt
- ber ótakmarkaða ábyrgð á rekstri þess sem einn eigenda, eða
 - ber takmarkaða ábyrgð á rekstri þess sem einn eigenda/hluthafa enda sé meðaleignarhlutur hans í fyrirtækinu minnst 40% af meðaleignarhlut í fyrirtækinu og minnst 8% af eignarhlut þess eiganda sem á stærstan hlut í fyrirtækinu hvor mörkin sem hærrí eru, enda hafi eigandi starfað í full 8 ár í starfsgrein sinni.

7.2 Þagnarskylda

- 7.2.1 Starfsmanni er skylt að gæta þagnarskyldu um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi og leynt skulu fara skv. fyrirmælum yfirboðara eða eðli málsins. Þagnarskylda helst þótt kjarasamningi sé sagt upp eða látið sé af starfi.

7.3 Framhaldsmenntun

- 7.3.1 Árlega skal starfsmaður eiga rétt á að verja allt að 10 vinnudögum á fullum dagvinnulaunum til að sitja ráðstefnur, fræðslufundi, fyrirlestra og námskeið og til annarrar skipulagðrar framhaldsmenntunar í fagi sínu og skal þeim tíma varið í samráði við vinnuveitanda.
- 7.3.2 Að jafnaði skal vinnuveitandi greiða beinan útlagðan kostnað starfsmanns af setu á ráðstefnum, námskeiðum og því um líku, innan ofanritaðra marka.

7.4 Trúnaðarmenn

- 7.4.1 Kosning og tilnefning trúnaðarmanna.
Félagsmönnun á verkfræðistofum er heimilt að kjósa sér einn trúnaðarmann á hverri stofu þar sem starfa a.m.k. 5 félagsmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir hlutaðeigandi stéttarfélag trúnaðarmanninn og sendir staðfestingu þess efnis til vinnuveitanda.
- 7.4.2 Störf trúnaðarmanna.
Trúnaðarmönnum á verkfræðistofum skal í samráði við stjórnendur heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

8. LAUN, GREIÐSLUR O.FL.

8.0 Heimildarákvæði

8.0.1 Heimilt er að víkja frá ákvæðum 8. kafla í vinnustaðasamningi og gilda ákvæði vinnustaðasamningsins þá frammar ákvæðum kjarasamnings þessa fyrir starfsmenn sem eru aðilar að vinnustaðasamningnum.

8.1 Starfsaldur

8.1.1 Starfsaldur reiknast í heilum árum sem tími sá, sem liðinn er frá lokaprófmánuði að frádregnum þeim tíma, sem starfsmaðurinn hefur unnið önnur störf en í starfsgrein sinni. Við lok M.Sc. prófs eða sambærilegs prófs telst starfsaldur vera a.m.k. 2 ár.

8.2 Mánaðarlaun

8.2.1 Mánaðarlaun í skilningi samnings þessa eru jafnaðargreiðsla launa fyrir dagvinnu í einn mánuð.

8.2.2 Mánaðarlaun skulu ákveðin með hliðsjón af starfsaldri, starfsreynslu og sérþekkingu starfsmannsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfi hans.

8.2.3 Mánaðarlaun skulu tekin til endurmats, þegar breyting verður á starfssviði og/eða ábyrgð starfsmannsins og annars þegar ástæða þykir til.

8.2.4 Um laun skal semja í ráðningar- eða vinnustaðasamningi.

8.2.5 Laun samkvæmt samningi þessum skulu hækka á samningstímanum sem hér segir:

6,75% 1. janúar 2023.

8.3 Laun fyrir yfirvinnu

8.3.1 Yfirvinna skal greidd með tímakaupi fyrir hverja vinnustund umfram dagvinnu.

8.3.2 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.

8.3.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum að ósk vinnuveitanda, sbr. grein 2.1.5, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

8.3.4 Semja má um fasta mánaðarlega þóknun fyrir yfirvinnu, enda sé þóknunin miðuð við raunhæft mat yfirvinnustunda.

8.4 Lífeyrissjóðsiðgjöld

8.4.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld skulu nema 15,5% af stofni og reiknast í heilum krónum. Stofn lífeyrissjóðsiðgjalda eru heildarlaun viðkomandi starfsmanns. Framlag vinnuveitanda skal nema 11,5% til móts við 4% framlag launþega.

8.4.2 Vinnuveitandi greiðir lífeyrissjóðsiðgjöld vegna félaga í VFÍ/SFB/ST í lífeyrissjóð viðkomandi starfsmanns. Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer samkvæmt lögum um lífeyrissjóði og eftir atvikum samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs.

8.4.3 Í þeim tilfellum er starfsmaður greiðir að lágmarki 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi 2% mótframlag í viðkomandi sjóð.

8.5 Gjalddagar

- 8.5.1 Laun og aðrar greiðslur til starfsmanns samkvæmt samningi þessum greiðist eftir á, 1. vinnudag hvers mánaðar.
- 8.5.2 Útlagt fé starfsmanns á ferðalögum vegna vinnuveitanda eða annars greiðist við framvísun reikninga, sbr. einnig grein 3.4.6.
- 8.5.3 Heimilt er að fresta uppgjöri á óreglubundnum greiðslum til allt að 15. hvers mánaðar.

8.6 Desember- og orlofsuppbót

- 8.6.1 Starfsmaður fær greiddar desember- og orlofsuppbætur ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Upphæðir og greiðsludagsetningar desember- og orlofsuppbóta á samningstíma skal vera í samræmi við heildarkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði. Starfsmanni og vinnuveitanda er heimilt að semja um annað form eða greiðsluhátt uppbóta en þó aldrei svo að komi til skerðingar þeirra.

Áunnin desember- og orlofsuppbót skal gerð upp við starfslok.

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

9. GILDISTÍMI O.FL.

- 9.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2023.
- 9.1.2 Kjarasamningur þessi gildir til og með 31. mars 2024.
- 9.1.3 Við undirritun og samþykki kjarasamnings þessa falla úr gildi eldri kjarasamningar og viðaukar milli annars vegar Félags ráðgjafarverkfræðinga og hins vegar Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands.

Reykjavík, 22. desember 2022

Með fyrirvara um samþykki félagsfunda Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags byggingafræðinga og Stéttarfélags tölvunarfræðinga.

Með fyrirvara um samþykki félagsfundar Félags ráðgjafarverkfræðinga.

Arnar H. Halldórsson

Ingibjörg Sigrún Stefánsdóttir

Gunnar Sigvaldason

Ólöf Helgadóttir

Kári Steinar Karlsson

Pétur Örn Magnússon

Margrét Elín Sigurðardóttir

Skapti Valsson

Nína Gall Jörgensen

Stefán Veturliðason

Svavar Páll Pálsson

Bókun um framkvæmd vinnutímastyttingar

Vinnutímastytting tók gildi 1. janúar 2020. Atvinnurekendur skulu hafa samráð við launamenn um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- a) Hver dagur styttest um 9 mínútur
- b) Hver vika styttest um 45 mínútur
- c) Safnað upp innan ársins
- d) Vinnutímastytting með öðrum hætti

Samkomulag skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar fyrir 1. desember 2019. Ef samkomulag næst ekki styttest vinnutími um 9 mínútur á dag miðað við fullt starf.

Atvinnurekanda er heimilt vegna skipulags og nauðsynlegrar samræmingar á vinnustað að tilkynna starfsmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara um breytt fyrirkomulag vinnutímastyttingar.

Bókun um túlkun og beitingu ákvæðis 4.1.4 um tilflutning orlofsréttinda

Bókun þessi á við um kjarasamning FRV annars vegar og VFÍ, SFB og ST hins vegar sem undirritaður var í desember 2022

Kjarasamninganefndir Félags ráðgjafarverkfræðina annars vegar og Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags byggingafræðinga og Stéttarfélags tölvunarfræðinga hins vegar hafa sammælt um beitingu og túlkun ákvæðis 4.1.4 sem kveður á um að áunnin orlofsréttindi færist óskert með starfsmanni á milli aðildarfyrirtækja sem heyra undir FRV.

Starfsmaður sem starfar hjá aðildarfyrirtæki FRV og ræður sig til starfa hjá öðru aðildarfyrirtæki innan FRV flytur áunnin orlofsréttindi sín skv. ákvæðum 4.1.2 og 4.1.3 óskert til hins nýja atvinnurekanda. Til áunninna orlofsréttinda skal telja bæði orlofsaukningu í formi 27 og 30 daga sem og uppsafnaðan starfsaldur hjá fyrrum atvinnurekanda innan FRV.

Dæmi: Starfsmaður hefur unnið í 4 ár hjá sama atvinnurekanda innan FRV og hefur þannig unnið sér inn 27 vinnudaga til orlofs skv. ákvæði 4.1.2. Sami starfsmaður ræður sig til annars atvinnurekanda innan FRV og þarf þar að vinna í 2 ár til viðbótar til að öðlast rétt til 30 vinnudaga orlofs skv. ákvæði 4.1.3.

Undirritaður kjarasamningur bregst við lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði, en samkvæmt þeim lögum er óheimilt að tengja lífaldur við áunnin réttindi. Kjarasamningur þessi tengir því ávinnslu orlofsréttinda við starfsaldur og starfsreynslu innan FRV aðildarfélaga. Í ljósi þess vilja VFÍ, SFB og ST brýna fyrir félagsmönnum að kynna sér orlofsréttindi samningsins við undirbúning ráðningarsamnings sem fellur undir kjarasamning þennan.