

KJARASAMNINGUR

RARIK ohf.

og

**Verkfræðingafélags Íslands – kjararáðs,
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands, Félags íslenskra
náttúrufræðinga, Fræðagarðs, Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.**

1. gr.

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 28. febrúar 2015 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara

2. gr.

Frá og með 1. janúar 2014 gildir launatafla í fylgiskjali 1.

3. gr.

Orlofsuppbót fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2014 verður kr. 39.500.

Desemberuppbót á árinu 2014 verður kr. 73.600.

5. gr.

Gr. 12.1.1 um launaseðla orðist svo:

Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, grunnröðun, starfaldur, launaflokkur, þrep, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

6. gr.

Framlag í starfsmenntunar- og vísindasjóði skv. gr. 12.5.2 og gr.12.5.3 hækkar um 0,1% frá og með 1.2.2014.

7. gr.

Gr. 14.3 um starfshætti samstarfsnefndar orðist svo:

Hvor aðili um sig getur getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar kjarasamnings til nefndarinnar. Samstarfsnefndarfulltrúar geta einnig tekið upp mál að eigin frumkvæði. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en tveimur vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan þriggja vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu einstakra starfsmanna eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið upp í nefndinni, nema annað sé sérstaklega ákveðið. RARIK mun leggja samstarfsnefndarmönnum til nauðsynleg gögn varðandi mál sem upp kunna að koma í samstarfsnefnd í samræmi við eðli þeirra og hlutverk nefndarinnar.

8. gr.

Breyting á fylgiskjali 2: Röðun í launaflokka og þrep

Grein 2.5 Vinnutími verður grein 2.7

Ný grein:

2.5 Launaviðtöl

Starfsmaður á rétt á árlegu viðtali við RARIK um störf sín og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan mánaðar. Niðurstaða skal liggja fyrir tveimur vikum eftir viðtal ásamt skriflegum rökstuðningi sé þess óskað.

Starfsmaður getur þó óskað eftir launaviðtali hafi orðið breyting á starfi, menntun eða hæfni hans eða ljóst að svo verði.

Ný grein

2.6 Beiðni um endurmat á starfskjörum

Yfirmaður skal, að ósk starfsmanns, koma beiðni hans um launabreytingu áfram til stjórnenda ásamt skriflegum rökstuðningi starfsmanns fyrir beiðninni. Beiðni getur m.a. byggt á því að eðli og umfang starfs hafi breyst að mati starfsmanns og/eða yfirmanns, sbr. gr. 2.3 og 2.4 í fylgiskjali 2. Skrifleg og rökstudd niðurstaða skal liggja fyrir innan þriggja vikna.

9. gr.

Við 11. kafla bætist ný grein

11.5 Starfsþróunarsamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsþróunarsamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram árlega. Í samtölunum skal meðal annars fara yfir starfsþróun og markmið auk mats á því hvort eðli og umfang starfa hafa breyst. Samtölunum skal lokið fyrir 15. október ár hvert.

10. gr.

Afgreiðsla kjarasamnings

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings fyrir kl. 14:00 þriðjudaginn 15. júlí.

Reykjavík, 25. júní 2014

Með fyrirvara um samþykki félagsmanna
neðangreindra stéttarfélaga:

F.h. RARIK ohf.

Prófastur Magnússon
Ólaf Hilmarsson

F.h. Verkfræðingafélags Íslands – kjararáðs

Hilmar Þórunn

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands

Erni Berg Brynjarson

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Sigurður Jónsson

F.h. Fræðagarðs

Pedraut Guðmundsson

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

Hilmar Þórunn og Sigurður

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Sigmundur Sigurðsson
Ólafur Sigurðsson

Bókanir

Bókun 1

RARIK og fulltrúar starfsmanna eru sammála um að fastir yfirvinnutímar í ráðningarsamningum eru að jafnaði fleiri en sem nemur unnum tímum. Því sé mögulegt að færa hluta þessara yfirvinnutíma inn í mánaðarlaun án þess að það hafi áhrif á greiðslu fyrir þá yfirvinnu sem alla jafna er unnin. RARIK mun varpa föstum tímum yfir í mánaðarlaun, án breytingar á heildarlaunum að öðru óbreyttu, þannig að tímum fækki að meðaltali um sem næst 15 klst. á mánuði. Breyting þessi nær til ráðningarsamninga þeirra starfsmanna sem ekki hafa áður fengið yfirvinnutíma færða inn í dagvinnulaun. Til að auðvelda tilfærslu yfirvinnutíma yfir í dagvinnulaun verður þrepum í launatöflu hliðrað og launaflokkum fjölgað. Breyting þessi mun koma til framkvæmda eigi síðar en 1. október 2014.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að setja á fót sameiginlegan vinnuhóp, skipaðan tveimur aðilum frá hvorum, sem hefur það verkefni að endurskoða uppbyggingu launatöflunnar. Þeirri vinnu skal vera lokið fyrir gerð næstu kjarasamninga. Sami vinnuhópur skal skila tillögum að því hvort ástæða sé til og þá hvernig útfæra skal ráðningarsamninga með tilliti til greinar 11.1.4 í kjarasamningi

Bókun 3

Samningsaðilar tilnefni hvor tvo fulltrúa í nefnd sem hafi það verkefni að meta hvort hagsmunum þeirra sé betur borgið með því að starfsmenntasjóðir og vísindasjóðir verði í vörslu og úthlutun innan RARIK í stað núverandi fyrirkomulags, ennfremur hvort það sé heimilt. Skal nefndin ljúka störfum fyrir 30. nóvember 2014.

Bókun 4

RARIK mun í fyrsta skipti haustið 2014 bjóða öllum starfsmönnum í launaviðtal.

Bókun 5

RARIK mun endurskoða launasetningu einstakra starfsmanna með starfsmati sem leiðir til 1,25% kostnaðarauka og skal starfsmatinu lokið fyrir 15. september 2014 og gildi frá og með 1. janúar 2014.

Fylgiskjal 1

Launatafla 01.01.2014

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|
| Lfl | | 2,5% | 5,0% | 7,5% | 10,0% | 12,5% | 15,0% | 17,5% | 20,0% | 22,5% | 25,0% | 27,5% |
| 10 | 457.570 | 469.009 | 480.449 | 491.888 | 503.327 | 514.766 | 526.206 | 537.645 | 549.084 | 560.523 | 571.963 | 583.402 |
| 11 | 480.448 | 492.459 | 504.470 | 516.482 | 528.493 | 540.504 | 552.515 | 564.526 | 576.538 | 588.549 | 600.560 | 612.571 |
| 12 | 504.472 | 517.084 | 529.696 | 542.307 | 554.919 | 567.531 | 580.143 | 592.755 | 605.366 | 617.978 | 630.590 | 643.202 |
| 13 | 529.696 | 542.938 | 556.181 | 569.423 | 582.666 | 595.908 | 609.150 | 622.393 | 635.635 | 648.878 | 662.120 | 675.362 |
| 14 | 556.181 | 570.086 | 583.990 | 597.895 | 611.799 | 625.704 | 639.608 | 653.513 | 667.417 | 681.322 | 695.226 | 709.131 |
| 15 | 583.991 | 598.591 | 613.191 | 627.790 | 642.390 | 656.990 | 671.590 | 686.189 | 700.789 | 715.389 | 729.989 | 744.589 |
| 16 | 613.189 | 628.519 | 643.848 | 659.178 | 674.508 | 689.838 | 705.167 | 720.497 | 735.827 | 751.157 | 766.486 | 781.816 |
| 17 | 643.849 | 659.945 | 676.041 | 692.138 | 708.234 | 724.330 | 740.426 | 756.523 | 772.619 | 788.715 | 804.811 | 820.907 |
| 18 | 676.041 | 692.942 | 709.843 | 726.744 | 743.645 | 760.546 | 777.447 | 794.348 | 811.249 | 828.150 | 845.051 | 861.952 |
| 19 | 709.843 | 727.589 | 745.335 | 763.081 | 780.827 | 798.573 | 816.319 | 834.066 | 851.812 | 869.558 | 887.304 | 905.050 |
| 20 | 745.335 | 763.968 | 782.602 | 801.235 | 819.869 | 838.502 | 857.135 | 875.769 | 894.402 | 913.035 | 931.669 | 950.302 |
| 21 | 782.602 | 802.167 | 821.732 | 841.297 | 860.862 | 880.427 | 899.992 | 919.557 | 939.122 | 958.687 | 978.253 | 997.818 |
| 22 | 821.731 | 842.274 | 862.818 | 883.361 | 903.904 | 924.447 | 944.991 | 965.534 | 986.077 | 1.006.620 | 1.027.164 | 1.047.707 |

Heimilt er að fjölga launaflokkum og þrepum eftir þörfum

þ m / KJA