

HKC  
AF  
RGR  
TSKH  
FA

# KJARASAMNINGUR

milli annars vegar

Félags sjálfstætt starfandi arkitekta

og hins vegar

Launþegafélags arkitekta

*Janúar 2013*

## EFNISYFIRLIT

1. INNGANGUR.....	3
1.1 Samningsaðilar.....	3
1.2 Ráðningarsamningur.....	3
2. VINNUTÍMI.....	3
2.1 Dagvinna.....	3
2.2 Yfirvinna.....	4
3. VINNUSTADUR, ADBÚNADUR, FERDIR.....	4
3.1 Vinna og aðbúnaður.....	4
3.2 Fastur vinnustaður.....	4
3.3 Tímabundinn vinnustaður.....	5
3.4 Vinna á ferðalögum.....	5
3.5 Vinna erlendis.....	6
3.6 Afnot af eigin bifreið launþega.....	6
3.7 Farangurstrygging.....	6
4. ORLOF.....	6
4.1 Orlof eftir lögum.....	6
4.2 Orlofsfé.....	6
4.3 Um veikindi í orlofi.....	7
5. VEIKINDI – SLYS – FÆÐINGARORLOF.....	7
5.1 Veikindaforföll.....	7
5.2 Fæðingarorlof.....	7
5.3 Sjúkrasjóður.....	7
6. TRYGGINGAR.....	7
7. RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	8
7.1 Framhaldsmenntun.....	8
7.2 Þagnarskylda.....	8
7.3 Önnur störf.....	8
8. LAUN OG GREIDSLUR.....	9
8.1 Starfsaldur.....	9
8.2 Mánaðarlaun.....	9
8.3 Laun fyrir yfirvinnu.....	9
8.4 Lífeyrissjóðsiðgjöld.....	9
8.5 Gjald dagar.....	10
9. GILDISTÍMI O.FL.....	10

HKE  
 AF  
 RA  
 SCH  
 FOT

HKC  
H  
PA  
FCH  
EA

## 1. INNGANGUR

### 1.1 Samningsaðilar

---

- 1.1.1 Aðilar að samningi þessum eru Félag sjálfstætt starfandi arkitekta, FSSA, f.h. vinnuveitanda og Laurpegafélag arkitekta, LA, f.h. starfsmanna.
- 1.1.2 Vinnuveitandi merkir í samningi þessum sérhvert fyrirtæki sem á aðild að FSSA.
- 1.1.3 Starfsmaður merkir í samningi þessum sérhver félagsmaður í LA sem er í þjónustu vinnuveitanda skv. grein 1.1.2, svo og aðrir þeir starfsmenn í þjónustu vinnuveitanda, sem uppfylla inntökuskilyrði þess félags.

### 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, starfsvið, 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 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur ráðningarsamnings er þrjú mánuðir. Fyrstu þrjú mánuði ráðningartíma er gagnkvæmur uppsagnarfrestur þó tvær vikur.
- 1.2.3 Kjarasamningur þessi raskar ekki ákvæðum í gildandi ráðningarsamningum um betri réttarstöðu en felast í ákvæðum kjarasamningsins.

## 2. VINNUTÍMI

### 2.1 Dagvinna

---

- 2.1.1 Vinnudagur merkir í samningi þessum sérhvem virkan dag annan en laugardag.
- 2.1.2 Dagvinna er 38 klst. á viku.
- 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 Frí dagar eru:
  - 1. Nýársdagur
  - 2. Skírdagur
  - 3. Föstudagurinn langi
  - 4. Annar í páskum
  - 5. Sumardagurinn fyrsti
  - 6. 1. maí
  - 7. Uppsetningardagur
  - 8. Annar í hvítasunnu
  - 9. 17. júní
  - 10. Fridagur verslunarmanna
  - 11. Aðfangadagur jóla
  - 12. Jóladagur

- 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. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

HVC  
HH  
PG  
BSH  
TOT

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

2.1.7 Kaffítími skal vera 15 mín. hvem vinnudag síðdegis og telst hann til vinnutíma.

2.1.8 Skemmti vinnuskylda en 38 klst. á viku telst hlutastarf samkvæmt samningi þessum.

### 2.2 Yfirvinna

---

2.2.1 Ól vinna umfram dagvinnu telst yfirvinna.

2.2.2 Mæli vinnuveitandi fyrir um yfirvinna, sem ekki er í beinum tengslum við reglu- bundinn vinnutíma, skal reikna 3 klst. hið minnsta. Undarþegin 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.

## 3. VINNUSTAÐUR, AÐBÚNAÐUR, FERÐIR

### 3.1 Vinna og aðbúnaður

---

3.1.1 Vinna starfsmanns skiptist í vinnu á fóstum vinnustað, vinnu á tímabundnum vinnustað og vinnu á ferðalögum.

3.1.2 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, ss. úrum, glæraugum 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 skv. ráðningarsamningi.

### 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 skv. samningi þessum.
- 3.3.2 Vinnuveitandi skal greiða kostnað sem starfsmaður verður fyrir vegna vinnu á tímabundnum vinnustað. Uppgjör kostnaðar skal miðast við greinar 3.3.2.1 – 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 gistaðstöðu að jafnaði í einstaklingsherbergi með aðgangi að viðunnandi snyrtiaðstöðu, baði og sameiginlegri setustofu, greiðir venjulegan fæðiskostnað starfsmannsins og sér honum fyrir frium 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 frium ferðum í vinnutíma frá og til heimilis og greiðir venjulegan fæðiskostnað.

- 3.3.2.2 Vinnuveitandi skal greiða starfsmanni mánaðarlega staðaruppbót, sem telst hæfilegt endurgjald fyrir aukinn kostnað vil öfun lífsnauðsýnja og róskun búsetu.
- 3.3.2.3 Starfsmaður og vinnuveitandi skulu semja fyrirfram um greiðslu kostnaðar skv. framanskráðu og er heimil að víkja frá reglunum, 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.s.frv. samkvæmt reikningi.
- 3.4.3 Vinnuveitandi greiði fjarvistargjald 1.0% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns fyrir hverja nótt sem fjarvist varir.
- 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.

HKC  
HH  
RGT  
REIT  
JAT

- 3.4.7 Heimilt er að semja um aðra tilhögun á greiðslu ferðakostnaðar en að framan greinir (t.d. dagpeningagreiðslur).

### **3.5 Vinna erlendis**

---

- 3.5.1 Sé starfsmaður sendur til starfa erlendis skal semja sérstaklega um greiðslu ferða- og upphaldskostnaðar með hlöðsjón af því sem segir hér fyrir framan.

### **3.6 Afnot af eigin bifreið launþega**

---

- 3.6.1 Verði samkomulag um að starfsmaður noti eigin bifreið við störf sín, skal vinnuveitandi greiða honum fyrir slík afnot.
- 3.6.2 Sé greitt kílómetragjald, skal það eigi vera lægra en kílómetragjald sem ákveðið er af aksturskostnaðarnefnd ríkisins, eins og það er hverju sinni.
- 3.6.3 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.

### **3.7 Farangurstrygging**

---

- 3.7.1 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 Orlof eftir lögum**

---

- 4.1.1 Um orlof fer að landslögum, og er orlofsréttur nú 24 vinnudagar á ári.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 32 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarleyfis tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til þriggja vinnudaga á ári. Við 40 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til þriggja vinnudaga á ári.
- 4.1.3 Sé hluti orlofs tekinn utan lögskipaðs orlofstíma samkvæmt ósk vinnuveitanda, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

### **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 ónýtta orlofsrétt, þar með talinn hlutfallslegan áunnin rétt á yfirstandandi orlofsári.
- 4.2.4 Vinnuveitandi greiðir orlofsfé á laun fyrir yfirvinnu:
- |  |        |
|--|--------|
| að 32 ára aldri starfsmanns .....          | 10.17% |
| frá 32 til 40 ára aldurs starfsmanns ..... | 11.59% |
| frá 40 ára aldri starfsmanns .....         | 13.04% |

HKC  
HH  
RÖ  
RCH  
EAT



#### 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.

HKC  
HT  
PK  
BCH  
FA

### 5. VEIKINDI – SLYS – FÆÐINGARORLOF

#### 5.1 Veikindaforföll

---

- 5.1.1 Starfsmaður heldur föstum launum svo lengi sem fjarvistir vegna veikinda eða slysa taldar í almanaksdögum verði ekki fleiri en 60 á hverjum 12 mánuðum. Starfsmaður eignast rétt til sjúkradagpeninga úr sjúkrasjóði VR eftir það tíma-  
mark sbr. grein 5.3.1.
- 5.1.2 Ef starfsmaður veikist eða verður fyrir slysi og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það vinnuveitanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs verður krafist, sem vinnuveitanda skal þá greiða.
- 5.1.3 Starfsmanni er heimilt að verja samtals 10 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri verði annarri umönnun ekki við komið og halda dagvinnulaunum sínum.

#### 5.2 Fæðingarorlof

---

- 5.2.1 Um fæðingarorlof starfsmanns sem foreldris fer að lögum (lög nr. 95/ 2000 m. síðari breytingum).

#### 5.3 Sjúkrasjóður

---

- 5.3.1 Vinnuveitandi greiðir iðgjald í sjúkrasjóð sem er 1,5% af heildarlaunum sjóðs-  
félaga. Greiða skal iðgjaldið til sjúkrasjóðs Verslunarmannafélags Reykjavíkur (VR) og eru réttindi starfsmanna byggð á reglum þess sjóðs skv. þriðja samningi LA, FSSA og VR.

### 6. TRYGGINGAR

- 6.1.1 Vinnuveitandi skal kaupa slysatryggingu vegna starfsmanns samkvæmt gildandi almennum skilmálum um atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna.
- 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 umsáminnar 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 frá 1. janúar 2012 (384,6 slög) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdagi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdagi til uppgjörs-dags.
- 6.1.6 Dánarbætur vegna hvers einstaklings, ef slys veitur 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. 1.800.000.
  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. 8.285.500.
  3. Ef hinn látni var giftur, í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð bætur til maka kr. 10.571.000.
  4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fösturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 2.286.000.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og nr. 3 geta komið bætur skv. tölulíð 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. 18.125.000.

## 7. RÉTTINDI OG SKYLDUR

### 7.1 Framhaldsmenntun

---

- 7.1.1 Árlega skal starfsmaður eiga rétt á að verja allt að 10 vinnudögum á fullum dagvinnutæunum 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.
- 7.1.2 Að jafnaði skal vinnuveitandi greiða beinan útlagðan kostnað starfsmanns af setu á ráðstefnum, námskeiðum og því um líku, innan ofanritaðra marka.

### 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 Önnur störf

---

- 7.3.1 Starfsmaður í fullu starfi má ekki ráða sig í annað starf samtímis, nema til komi samþykki vinnuveitandans.



- 7.3.2 Starfsmaður skal tilkynna vinnuveitanda um þau arkitektaverkefni, þ.m.t. þátttaka í samkeppnum, sem hann hyggst vinna að utan vinnutíma síns enda bitni sú vinna ekki á aðalstarfinu.

HKC  
44  
PER  
100H  
JA

## 8. LAUN OG GREIÐSLUR

### 8.1 Starfsaldur

---

- 8.1.1 Starfsaldur reiknast í heilum árum sem sá tími, sem liðinn er frá lokaprófmánuði til prófs sem veitir löggildingu á Íslandi, að frádregnum þeim tíma, sem starfsmaðurinn hefur unnið önnur störf.

### 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 venuleg breyting verður á starfsviði og/eða ábyrgð starfsmannsins og slík breyting nær til lengri tíma en hálfis annars mánaðar, og annars þegar sérstök ástæða þykir til.
- 8.2.4 Um laun skal semja í ráðningarsamningi.
- 8.2.5 Laun samkvæmt samningi þessum skulu hækka á samningstímanum sem hér segir:

3,80% frá og með 1. mars 2013

1,20% frá og með 1. júlí 2013

### 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, sé ekki um annað samið.
- 8.3.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátiðum 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 þöknun fyrir yfirvinnu, enda sé þöknunin miðuð við rauhæft mat yfirvinnustunda.

### 8.4 Lífeyrissjóðsiðgjöld

---

- 8.4.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld skulu nema 12% af stofni skv. 8.4.4 og reiknast í heilum krónum.
- 8.4.2 Vinnuveitandi greiðir 2/3 iðgjaldsins en heldur 1/3 þess eftir af launum viðkomandi starfsmanns.
- 8.4.3 Vinnuveitandi greiðir lífeyrissjóðsiðgjöld vegna félaga í Lífeyrissjóð arkitekta og tæknifræðinga eða í aðra starfandi lífeyrissjóði sem vinnuveitandi og starfsmáður verða ásáttir um.

HKC  
BCH

- 8.4.4 Stofn lífeyrissjóðsiðgjalda er mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns. Auk iðgjalds á stofn greiði starfsmaður 4,0% og vinnuveitandi 8,0% af launum fyrir yfirvinnu til lífeyrissjóðs.
- 8.4.5 Í þeim tilfellum er starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi sama framlag á móti, þó eigi meira en 2%.
- 8.4.6 Framlag á grundvelli laga nr. 113/1990 um tryggingargjald telst ekki hluti greiðslna skv. þessari grein.

**8.5 Gjald dagar**

---

- 8.5.1 Laun og aðrar greiðslur til starfsmanns samkvæmt samningi þessum greiðist eftir á, fyrsta 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 10. hvers mánaðar.

**9. GILDISTÍMI O.FL.**

- 9.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá og með 1. mars 2013.
- 9.1.2 Kjarasamningurinn gildir til og með 28. febrúar 2014.

Reykjavík, 31. janúar 2013

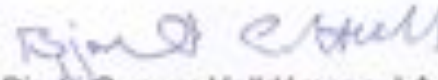
Með fyrirvara um samþykki félagsfundar í FSSA

  
Heba Hertervig, FSSA

Með fyrirvara um samþykki félagsfundar í Launþegafélagi arkitekta

  
Friðrik Ó Friðriksson, LA

  
Páll Gunnlaugsson FSSA

  
Bjarki Gunnar Halldórsson, LA

  
Hrölfur Karl Cela, LA

Tilaga að ábendingum með kjarasamningi.

HKE  
H  
RCH  
RCH  
JA

#### Ábending í tengslum við kjarasamning FSSA og LA í janúar 2013.

Kjarasamningur FSSA og LA hefur ekki verið í gildi í frá árinu 2008. Samkvæmt lauslegri könnun meðal félagsmanna FSSA hafa þó laun að einhverju leyti fylgt verðlagsþróun eða launavísitölu.

Samninganefnd FSSA er sammála um að gefa út eftirfarandi tilmæli til aðildarfélaga sinna:

Hafi laun starfsmanna sem starfað hefur hjá sama vinnuveitanda á tímabilinu 1. janúar 2011 til 28. febrúar 2013 ekki hækkað sem nemur a.m.k. 9% á tímabilinu, bættast þær prósentur sem uppá vantar við hækkun 1. mars 2013.

Hafi laun starfsmanns sem starfað hefur umk. 1 ár hjá sama vinnuveitanda á ofangreindu tímabili ekki hækkað sem nemur a.m.k. 4,5% á tímabilinu, bættast þær prósentur sem uppá vantar við hækkun 1. mars 2013.

#### Helstu breytingar og atriði í nýjum samningi:

- Í gr. 2.1.5 eru 7 af 14 almennum frídögum skilgreindir sem stórhátíðardagar.
- Í gr. 5.1.3 er réttur starfsmanna til að sinna veikum börnum sínum aukinn úr 7 í 10 vinnudaga.
- Í gr. 6.1.4-7 tryggingarupphæðir og -skilmálar eru samræmdar bótalögum verkfræðinga og viðmiðunar vísitala neysluverðs er uppfærð.
- Í gr. 7.1.1 er réttur starfsmanna til endur- og framhaldsmenntunar aukinn úr 6 dögum í 10.
- Í gr. 8.2.5 eru tilgreindar hækkanir grunnlauna, sem taka gildi 1.mars og 1.júlí nk.
- Í gr. 8.3.3 er skilgreint álag tímakaups ef farið er fram á vinnu á stórhátíðardögum.
- Í gr. 8.4.1 og -4 eru prósentur lífeyrisgreiðslna upplærðar í takt við almennan vinnumarkað.
- Í gr. 9.1.1-2 er gildistími samnings skilgreindur.