

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins dags. 3. apríl 2019

Kjarasamningur þessi er hluti lífskjarasamningsins 2019 – 2022 sem undirritaður hefur verið af Starfsgreinasambandi Íslands ásamt einstökum aðildarfélögum SGS, VR og LÍV. Kjarasamningurinn felur í sér sameiginlega launastefnu samningsaðila, almennar launabreytingar, sérstakan hagvaxtarauka, kauptryggingu vegna launþróunar og samningsforsendur.

Breytingar á einstökum köflum kjarasamningsins hafa verið undirritaðar sérstaklega og eru hluti samnings þessa. Ef misræmi er á milli eftirfarandi texta og undirritaðra skjala gilda þau sem sérstaklega hafa verið undirrituð.

Breytingar á 1. kafla um kaup

Gr. 1.1.2 orðist svo (gr. 1.2.2. í greiðasölusamningi):

1.1.2. Byrjunarlaun og laun unglinga

Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum. Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri skal þó ekki taka lægri laun en skv. eins árs þrepi, sbr. gr. 1.1.3. (gr. 1.2.5. í greiðasölusamningi).

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

Gr. 1.1.3., um mat á starfsreynslu í starfsgrein, breytist þannig að inn kemur ný 3. mgr. sem orðist svo:

Um áunnin réttindi vegna starfa erlendis, sjá gr. 12.6.2.

Ný grein 1.1.4. komi inn og aðrar greinar færast niður. Orðast hún svohljóðandi:

Launakerfi

Í stað launataxta 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. 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 gr. 1.10.3. bætist ný málsgrein:

Starfsmaður skal eiga þess kost að nálgast tímaskráningar 12 mánuði aftur í tímann. Allar breytingar á skráningu skulu vera aðgengilegar og sýnilegar starfsmanni.



1

Breytingar á 2. kafla um vinnutíma

Gr. 2.5.1. breytist þannig að í stað „matartíma kl. 12:00 til 13:00“ komi: hádegismatartíma.

Breytingar á 4. kafla um orlof

Grein 4.1.3. orðist svo:

Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 2. maí - 30. september.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds sumarorlofstímabils 2. maí til 30. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

Þeir sem að ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem á vantar 20 dagana.

Breytingar á 5. kafla um fyrirtækjabátt kjarasamninga

Nýr 5. kafli hefur verið undirritaður sérstaklega og er hluti samnings þessa.

Breytingar á 7. kafla um um aðbúnað og hollustuhætti

Þegar miðla þarf mikilvægum upplýsingum til starfsmanna, s.s. um öryggismál, vinnutilhögun, breytingar á vinnustað eða mál er varða einstaka starfsmenn skal atvinnurekandi leitast við að hafa túlkun til staðar fyrir þá starfsmenn sem á því þurfa að halda.

Breytingar á 8. kafla um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

Á eftir 1. málslíð 1. málgreinar greinar 8.5.1. bætist nýr málslíður:

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Breytingar á 9. kafla um verkfæri og vinnuföt

Við grein 9.2.2. bætist ný 5. málsgrein:

Á vinnustöðum þar sem gerð er krafa um sérstakan vinnufatnað er óheimilt að mismuna starfsmönnum á grundvelli kynferðis, kynhneigðar eða kynvitundar þar að lútandi.

Breytingar á 12. kafla um uppsagnarfrest og endurráðningu

Við grein 12.2. um uppsagnarfrest bætist:

Eftir 2 ára samfelldu starfi hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót

Fremst í grein 12.6. komi ný málsgrein:

Með áunnum réttindum skv. gr. 12.6 er átt við öll réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda skv. kjarasamningi þessum, m.a. vegna orlofs, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Við grein 12.6.1. bætist ný 3. málsgrein:

Áunnin réttindi haldast einnig við aðilaskipti að fyrirtækjum skv. lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum.



Breytingar á 13. kafla um trúnaðarmenn

Á eftir gr. 13.1.1. kemur skýringarkassi:

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.

Inn komi ný grein 13.10 um samráð í fyrirtækjum:

Í lögum nr. 151/2006 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum er kveðið á um upplýsinga- og samráðsskyldu atvinnurekanda við fulltrúa starfsmanna. Samráðsskyldan á við þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn, sbr. nánar samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum. Lögin gera ráð fyrir að trúnaðarmaður sé fulltrúi starfsmanna.

Breytingar á 14. kafla um ákvæðisvinnu

Á eftir 2. mgr. greinar 14.2. komi ný 3. málsgrein:

Ef samið er við starfsmenn um vinnu í akkorði, sbr. 2. mgr. greinar 14.1., skal fylgt gildandi kjarasamningi aðildarfélags SGS sem um slíka vinnu gildir eða ráðningarsamningur borinn undir stéttarfélag til samþykktar, sbr. 7. gr. laga nr. 80/1938.

Breytingar á 15. kafla um byggingastarfsmenn

Grein 15.1. breytist og verði:

Til vinnu byggingastarfsmanna teljast m.a. eftirtalin störf:

- a. Handlöngun hjá múrurum, trésmiðum og öðrum bygginga-iðnaðarmönnum.
- b. Steypuvinnu, steypusögun og múrbrot á byggingarstað.
- c. Mótarið og hreinsun, olíuburður timburs og annars efnis sem notað er við mótauppslátt, holufyllingar, viðgerðir o.fl.
- d. Vinnu við járnalagnir.
- e. Jarðvinnu, vinnu við holræsagerð, malbikun, gatna-gerð, jarðlagnir, hellulagnir og störf við garðyrkju.

Ný grein 15.1.2. orðist svo:

Sérþjálfaður byggingarstarfsmaður telst verkmaður sem hefur haft það að aðalstarfi að koma beint að framleiðslu í a.m.k. 2 ár.

Ný grein 15.1.3. orðist svo:

Sérhæfður aðstoðarmaður iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu telst starfsmaður sem hefur haft það að aðalstarfi að vinna með iðnaðarmanni í a.m.k. 2 ár og getur unnið sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnaumsjón.

Ný grein 15.1.4. orðist svo:

Starfsmaður á rétt á skriflegri staðfestingu á starfsreynslu sinni hjá hlutaðeigandi fyrirtæki við starfslok.

Ný lokamálgrein komi í gr. 15.2. og orðist svo:


 3

Þegar sérþjálfaður byggingarstarfamaður eða sérhæfður aðstoðarmaður iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu kemur beint að framleiðslu, þar sem iðnaðarmenn við sömu framleiðslu eru á afkastahvetjandi launakerfi, og af því fylgir sérstakt álag, þá á hann einnig rétt á að vera á afkastahvetjandi launakerfi eða að tekið sé tillit til álagsins við launaákvörðun á annan hátt.

Breyting verði gerð á sérákvæði Hlífar um flutningslínu í gr. 15.7.1. og orðist það svo:

Flutningslína afmarkast af félagssvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar innan byggðamarka og leiðarkerfi almenningsvagna á höfuðborgarsvæðinu.

Nýr og endurskoðaður kafli um námskeið, nr. 15.8. orðist svo:

15.8.1. Byggingarstarfsmenn eiga rétt á að sækja námskeið í skyndihjálp, fallvörnum ásamt öryggi og heilbrigði á vinnustað í allt að 8 klst. á fyrsta starfsári.

15.8.2. Ef byggingarstarfsmenn sækja námskeið í samráði við atvinnurekanda skulu þeir halda dagvinnulaunum meðan á námskeiði stendur. Ef starfsmanni er gert að sækja námskeið, skal ekki koma til skerðing á föstum launum. Vinnuveitandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald, en heimilt er að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því, að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu.

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.

15.8.3. Vinnuveitandi skipuleggur námskeiðssetu starfsmanna með tilliti til starfsemi fyrirtækisins.

Ný bókun um námskeið í lok kaflans, orðist svo:

Starfsmaður sem lokið hefur námskeiðum í skyndihjálp, öryggi og heilbrigði á vinnustað og/eða fallvörnum á fyrsta starfsári samkvæmt gr. 15.8.1. skal fá tækifæri til þess að sækja námskeið tengd þeirri vinnu sem hann sinnir öllu jöfnu samkvæmt fræðsluáætlun viðurkennds fræðsluáðila. Dæmi um slík námskeið eru niðurlögn á steinsteypu, uppsetning á vinnupöllum, járnbanding og lóðafrágangur enda efla námskeið sem þessi starfsmanninn í starfi og fyrirtækið uppsker hæfari starfsmann.

Breytingar á 16. kafla um tækjastjórnendur

Sérákvæði Eflingar í gr. 16.5.2. falli brott.

Breyting verði gerð á sérákvæði Hlífar um flutningslínu í gr. 16.7.1. og orðist það svo:

Flutningslína afmarkast af félagssvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar innan byggðamarka og leiðarkerfi almenningsvagna á höfuðborgarsvæðinu.

Á eftir „uppþúnu rúmi“ í 2. mgr. greinar 16.7.4 bætast orðin: og viðunandi aðbúnaði.

Á eftir „vinnuveitandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald“ í gr. 16.8.1. bætist við: punktur og restin af málsgreininni falli brott.

Gr. 16.8.1. verði breytt og orðist svo:

Sæki tækjamaður eða bifreiðastjóri réttindanámskeið með samþykki atvinnurekanda skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda sé það haldið á dagvinnutímabili, nýtist starfsmanni í starfi sínu hjá



viðkomandi atvinnurekanda og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. Atvinnurekandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald.

Á eftir gr. 16.8.1. komi inn ný grein, 16.8.2., orðist svo:

Heimilt er vinnuveitanda að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum og hætti innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu.

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.

Breyting verður á gr. 16.10.6., og orðist svo:

Um hvíldartíma bifreiðastjóra og tækjastjórnenda fer eftir gildandi lögum og reglum um hvíldar- og aksturstíma ökumanna. Sjá einnig um hvíldartíma bifreiðastjóra gr. 17.9. um hóp bifreiðastjóra.

Breytingar á 17. kafla um hóp bifreiðastjóra

1. mgr. gr. 17.3. breytist og orðist svo: Sæki bílstjóri námskeið með samþykki atvinnurekanda til að auka við réttindi sín eða til að viðhalda þeim skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda sé það haldið á dagvinnutíma, nýtist starfsmanni í starfi sínu hjá viðkomandi atvinnurekanda og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. Atvinnurekandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald. Ákvæði þetta nær ekki til námskeiða skv. gr. 17.2.

4. málslíður 1. mgr. greinar 17.7. orðist svo: Vaktir skulu teknar upp með eins góðum fyrirvara og kostur er, þó ekki með minna en viku fyrirvara.

Á eftir „uppþúnu rúmi“ í 2. mgr. greinar 17.10. bætast orðin: og viðunandi aðbúnaði.

Á eftir „vinnuveitandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald“ í gr. 16.8.1. bætist við: punktur og restin af málsgreininni falli brott.

Á eftir gr. 17.13. komi inn tvær nýjar málsgreinar, orðist svo:

Heimilt er vinnuveitanda að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum og hætti innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu.

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.

Breytingar á 18. kafla um fiskvinnslufólk

Reiknitölur í fiskvinnslu verða sem hér segir:

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Ákvæðisvinna	190,99	195,76	200,66	205,67
Hóplaunakerfi	257,76	264,20	270,81	277,58
Lágmarksbónus	275,00	282,00	289,00	295,00

Á eftir fyrri málsgrein í textaboxi í gr. 18.2. komi ný málsgrein:

Ef bónuskerfi fiskvinnslufyrirtækis er ekki byggt á rammasamningi um hóplaunakerfi í frystihúsum skal greiddur bónus á hverju launatímabili aldrei vera lægri en bónusgildi lágmarksbónus.

Eftirfarandi setning fellur í brott í textaboxi:

Breytingar á fjárhæð lágmarksbónus á klukkustund síðar á samningstímanum verða hlutfallslega þær sömu og á reiknitölum í hópbonus/bónusvinnu og á föstum bónus.

Í gr. 18.4.1. komi ný 2. málsgrein:

Starfsmenn eldisfyrirtækja falla undir 19. kafla kjarasamnings m.a. þegar unnið er við slátrun og pökkun eldisfisks. Fari hinsvegar fram frekari vinnsla hjá eldisfyrirtæki, sambærilegri því sem gerist hjá fiskvinnslufyrirtækjum, gildir 18. kafli kjarasamnings um launakjör við þá vinnslu.

Breytingar á 19. kafla um almenn störf við fiskeldi

Við 1. mgr. greinar 19.4.1. bætast orðin: ... og til að tryggja dýravelferð.

Á eftir „skófatnaði“ í gr. 19.4.2. bætast orðin: og öðrum viðeigandi hlífðarfatnaði

Við 2. mgr. greinar 19.4.4. bætist:

Mönnum við önnur hættuleg störf s.s. við sjókvíar / ker á landi fer eftir áhættumati og öryggis- og heilbrigðisáætlun fyrirtækisins.

Við 6. mgr. greinar 19.4.4. bætist:

Starfsmenn sem starfa einir í fiskeldisstöð við hættuleg/krefjandi störf skulu útbúnir neyðarhnapp eða sjálfvirkum neyðarboða eða sambærilegum tetrafjarskiptabúnaði í samræmi við áhættumat fyrirtækisins.

Ný grein 19.4.6. orðist svo:

19.4.6 Starfsfræðsla

Samningsaðilar eru sammála um að taka til endurskoðunar núverandi starfsfræðslunámskeið fyrir starfsfólk við fiskeldi. Markmiðið verði m.a. að samræma þau í tímafjölda við starfsfræðslunámskeið fyrir starfsfólk við fiskvinnslu sbr. 18 kafla. Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar verði falið að fylgja málinu eftir.

Starfsfræðslunámskeið fyrir almenna starfsmenn við fiskeldi.

Námskeið verði að jafnaði fjórar klst. hvert og taki til eftirtalinna þátta, skv. nánari ákvörðun starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar í samráði við Samtök fyrirtæki í sjávarútvegi (SFS):

- FE 1** Inngangur að fiskeldi
- FE 2** Dagleg umhirða í eldisfiska I
- FE 3** Dagleg umhirða eldisfiska II
- FE 4** Slátrun, vinnsla og markaðsmál
- FE 5** Öryggi í fiskeldisstöðvum
- FE 6** Gæðastjórnun í fiskeldi
- SF 2** Vinnuaðstaða og líkamsbeiting
- SF 6** Atvinnulífið, starfsfólkið og launakerfin
- SF 7** Samvinna og samskipti á vinnustað

Starfsfræðslunámskeið skulu haldin þegar nægur þátttakendafjöldi fæst (a.m.k. 6 þátttakendur), en þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Séu þátttakendur færri má sameina námskeiðshópa.

Bókun um starfsfræðslunámskeið fellur brott.

Breytingar á 20. kafla um iðnverkafólk

Grein 20.3. um kaupgreiðslur orðist svo:

Beri fyrsta dag mánaðar upp á frídag fari kaupgreiðslur fram síðasta vinnudag fyrir mánaðamót.

Í grein 20.4.4. 2. málsgrein kemur orðið „meðalálág“ í stað orðsins jafnaðarkaup.

Greinar 20.6. um forgangsrétt og 20.7. um aðbúnaðar og hollustuhætti falla brott.

Í grein 20.10.1. fellur út orðið „sé“.

Í stað greinar 20.11. um símenntun - sérhæft iðnverkafólk komi: (megin hluti kaflans fellur brott)

20.11.1. Skipan samstarfsnefndar

Samningsaðilar skipi tvo fulltrúa hvor aðili, þ.e. SGS og SA/SI til að skipuleggja og koma á sérstakri námsbraut fyrir iðnverkafólk.

Breytingar á 21. kafla um starfsfólk í mötuneytum

Í grein 21.2.1 hjá SGS kemur „Almennir starfsmenn“ í stað „Aðstoðarfólk „

Greinin er óbreytt hjá Eflingu ofl.

Grein 21.2.6 hjá SGS orðast svo:

Ef starfsmaður í mötuneyti er beðinn um að leysa matráð af í sumarfrí eða veikindum skal tekið tillit til þess við launaákvörðun eða greitt fyrir það sérstaklega.

Greinin er óbreytt hjá Eflingu ofl.

Í grein 21.2.7 bætist við ný málsgrein milli 1. og 2. mgr.

Við mat á þörf fyrir aðstoð skal auk fjölda fullgildra máltíða taka tillit til fjölbreytileika máltíða og sérþarfa svo sem vegna ofnæmis. Þörf á aðstoð getur því verið fyrir hendi þó matreitt sér fyrir færri en tuttugu og fimm manns ef matreiða þarf sérstakar máltíðir vegna sérþarfa eða ofnæmis.

Grein 21.3.2. orðast svo:

Heimilt er að setja á vaktir, er taki til hluta eða allra starfsmanna. Vaktir samkvæmt vaktaskrá verði ekki lengri en 12 klst. og ekki skemmri en 4 klst. Neysluhlé á vaktinni skal vera 5 mínútur fyrir hvern unninn tíma og skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. Vaktaálág á þær vinnustundir, sem falla utan dagvinnutímabils, skal vera 33% á tímabilið kl. 17:00-24:00 mánudaga til föstudaga og 45% á tímabilið kl. 00:00-08:00 alla daga umhelgar og á öðrum frídögum. Álag á stórhátíðardögum, nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

Ný grein 21.3.2.1.orðast svo:

Ef vaktir eru skipulagðar almennt á helgi- og stórhátíðardögum skv. gr. 2.3. ávinnur starfsmaður sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir helgi- og stórhátíðadaga skv. gr. 2.3. sem falla á mánudaga til föstudaga. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafrídögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí.

Ný grein 21.3.2.1. orðast svo:

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

Ný grein 21.3.2.1. orðast svo:

Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

Grein 21.5. um Vinnufatnað orðast svo

Starfsmenn skulu ávallt vera hreinir og snyrtilegir til fara og nota sérstakan fatnað við starf sitt, sem ekki er notaður til annars. Vinnuveitandi leggur til fatnað sem er eign hans. Vinnufatnaður skal uppfylla kröfu heilbrigðiseftirlits og annarra eftirlitsaðila, ákvæði laga og reglugerða varðandi vinnu í mötuneytum.

Sé gerð krafa um sérstakan skófatnað skal atvinnurekandi leggja hann til og er hann eign atvinnurekanda.

Grein 21.6.2 orðast svo

Starfsfólki því, sem ráðið er samkvæmt samningi þessum, er skylt, óski atvinnurekandi þess, að færa sönnur á það með læknisvottorði, að það uppfylli kröfur heilbrigðiseftirlits og ákvæði laga og reglugerða um vinnu í mötuneytum enda greiði atvinnurekandi fyrir vottorðið og viðtal hjá lækni.

Breytingar á 22. kafla um vinnu við ræstingarstörf

Við er til sameiginlegs skjals um breytingar á 22. kafla sem og rammasamningi milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar.

Breytingar á 23. kafla um vaktmenn

Heiti kaflans breytist í: **Vöktun og eftirlit.**

Grein 23.2.1. 2. málsgrein orðist svo:

Við mat á starfsreynslu skal taka eðlilegt tillit til reynslu af öðrum störfum sem nýtast - við vöktun og eftirlit.

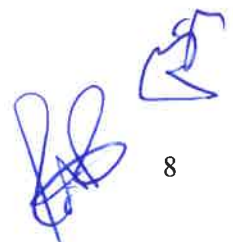
Greinar 23.2.2. og 23.2.3. orðist svo:

23.2.2. Vaktmenn skulu auk almennra gæslustarfa sinna símgæslu, aflestri mæla á reglulegum eftirlitsferðum og öðrum skyldum störfum. Um önnur störf og óskyld skal samið í ráðningarsamningi og fer eftir samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Sérstaklega skal greiða fyrir þau ef umfang þeirra gefur tilefni til.

Vaktmönnum sem eru einir við störf skulu lögð til öryggistæki; neyðarhnappar, kalltæki, símtæki eða annan sambærilegan búnað sem tryggir öryggi starfsmanna við vinnu sína eftir aðstæðum.

23.2.3. Álag vegna vakta sem staðnar eru allan sólarhringinn, alla daga vikunnar skal vera 33%.

Sé einungis staðnar vaktir á tímabilinu frá kl. 16:00 til kl. 8:00 svo og á laugar- og sunnudögum skal greiða jafnaðarálag sem nemur 42% á unna stund.



8

Ákvæði til bráðabirgða:

Við gildistöku samnings skulu álagsgreiðslur samkvæmt þessari grein ekki hafa áhrif til hækkunar eða lækkunar á laun þeirra er njóta betri launa og starfskjara en samningur þessi kveður á um.

Ný grein 23.6. Bakvaktir orðist svo:

23.3.6. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna, enda sé samkomulag um það meðal starfsmanna og viðkomandi stéttarfélags.

Á bakvakt skal vakthafandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma, þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja klukkutíma frá því hann kom til vinnu, en þó þannig að aldrei fari saman bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur.

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt fær vakthafandi starfsmaður greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.

Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

Við grein 23.7. um ferðir bætist eftirfarandi sérákvæði Verkamannafélagsins Hlífar í Hafnarfirði og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og Stéttarfélags Vesturlands:

Sérákvæði Hlífar:

Starfsmaður skal mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan flutningslínu sem markast af félagssvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar innan byggðamarka og leiðakerfi almenningsvagna á höfuðborgarsvæðinu.

Sérákvæði VSFK og SV: Vaktmenn skulu mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan marka 10 km radíus frá ráðningarstað, þó innan byggðamarka.

Bókanir og samkomulög

Bókun um túlkapjónustu

Í takt við aukinn fjölda erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði munu samningsaðilar eiga með sér samstarf um að skilgreina þörf fyrir túlkapjónustu og eftir atvikum útbúa leiðbeiningar til fyrirtækja um málið.

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 vinnuveitandi sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. greinar laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

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



9

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 innifalinn 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. lítið 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 raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar. Sú þróun og þær áskoranir sem fyrirsjáanlegar eru á störfum á komandi misserum, m.a. með fjórðu iðnbyltingunni, auka enn á mikilvægi þessa. Atvinnulífið og launþegar verða sameiginlega að geta mætt þessum breytingum og treyst þannig í sessi samkeppnishæfni landsins og félagslegan stöðugleika. Að meta færni, reynslu og það óformlega nám sem starfsmaður öðlast á vinnustað er mikilvægt hagsmunamál enda styrkir það stöðu þeirra sem starfa á vinnumarkaði, fagstéttanna, fyrirtækjanna og þjóðarinnar almennt hvað varðar þekkingarstig og framþróun.

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 samningstíma. Það á við raunfærnimat á mótí störfum svo og raunfærnimat á mótí námi í formlega menntakerfinu.

Mat á raunfærni getur verið hvati fyrir fólk á vinnumarkaði, í hinum ýmsu starfsgreinum, til að þróast í starfi og til að ljúka formlegu námi og efla raunfærni sína enn frekar [2019].

Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik 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 að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að umsamin frávik 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 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. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, 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 gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggji á fáum en skýrum þáttum og geti nýst fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla 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 móti störfum og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á fimm 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

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

4. Framkvæmdaáætlun

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



