

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

og

Starfsgreinasambands Íslands

vegna allra aðildarfélaga SGS

Gildir frá 1. febrúar 2024 til
1. febrúar 2028

1. KAFLI Um kaup	10
1.1. Laun.....	10
1.2. Launabreytingar á samningstíma.....	17
1.3. Desemberuppbót og orlofsuppbót.....	18
1.4. Deilitala dagvinnutímakaups.....	19
1.5. Réttindi ungmenna.....	19
1.6. Yfirvinnuálag.....	19
1.7. Útkall.....	20
1.8. Hálf og heil daglaun.....	20
1.9. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla.....	20
1.10. Fast vikukaup.....	21
1.11. Frekari fríðindi og hlunnindi.....	21
1.12. Nýjar starfsgreinar.....	22
1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	22
1.14. Samkeppnisákvæði.....	23
1.15. Laun í erlendum gjaldmiðli.....	24
1.16. Vottorð og greiðsla fyrir þau.....	25
Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum.....	25
2. KAFLI Um vinnutíma	26
2.1. Dagvinna.....	26
2.2. Yfirvinna.....	26
2.3. Helgidagar.....	26
2.4. Lágmarkshvöld.....	27
2.5. Skráning vinnutíma.....	29
2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	29
2.7. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími.....	30
2.8. Fri í stað yfirvinnu.....	30
2.9. Námskeið.....	30
2.10. Bakvaktir.....	30
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld.....	31
3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað	32
3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	32
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	32
3.3. Vinna í matar- og kaffitímum.....	32
3.4. Fæðispeningar.....	33
3.5. Laun á ferðum.....	33
4. KAFLI Um orlof	35
4.1. Orlof.....	35
4.2. Veikindi og slys í orlofi.....	36
5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	37

5.1.	Skilgreining	37
5.2.	Markmið	37
5.3.	Viðræðuheimild	37
5.4.	Ráðgjafar	38
5.5.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	38
5.6.	Upplýsingamiðlun	38
5.7.	Heimil frávik	39
5.8.	Endurgjald starfsmanna	40
5.9.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	40
5.10.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	41
5.11.	Stytting vinnutíma	41
5.12.	Nýtt hæfnilaunakerfi	43
5.13.	Meðferð ágreinings	45
5.14.	Dæmi um fyrirtækjapátt	46
6.	KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	47
6.1.	Forgangsréttur	47
7.	KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti	48
7.1.	Aðbúnaður	48
7.2.	Mataraðstaða	48
7.3.	Öryggisbúnaður	48
7.4.	Störf ungmenna	49
7.5.	Miðlun upplýsinga	49
7.6.	Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað	49
	Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað	50
8.	KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	51
8.1.	Laun í veikindum	51
8.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	52
8.3.	Launahugtök	52
8.4.	Útborgun veikindalauna	53
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	53
8.6.	Fæðingarorlof	53
8.7.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	54
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	56
	Bókun um læknisvottorð	56
9.	KAFLI Um verkfæri og vinnuföt	57
9.1.	Verkfæri	57
9.2.	Hlífðarfatnaður	57
9.3.	Tjón á fatnaði og munum	58
10.	KAFLI Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða	59
10.1.	Sjúkrasjóður	59
10.2.	Orlofssjóður	59

10.3.	Starfsmenntasjóður	59
10.4.	Um lífeyrissjóði.....	60
10.5.	Starfsendurhæfingarsjóður.....	60
11.	KAFLI Um félagsgjöld	61
11.1.	Innheimta félagsgjalda	61
12.	KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu.....	62
12.1.	Kvaðning til vinnu.....	62
12.2.	Uppsagnarfrestur.....	62
12.3.	Framkvæmd uppsagna	62
12.4.	Tilfærsla milli starfa	63
12.5.	Starfslok	63
12.6.	Áunnin réttindi	64
13.	KAFLI Um trúnaðarmenn	66
13.1.	Kosning trúnaðarmanna.....	66
13.2.	Störf trúnaðarmanna.....	66
13.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	67
13.4.	Aðstaða trúnaðarmanna.....	67
13.5.	Fundir á vinnustað	67
13.6.	Kvartanir trúnaðarmanna	67
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið	67
13.8.	Réttur trúnaðarmanna til að sækja fundi.....	68
13.9.	Réttur verkalyðsfélaga.....	68
13.10	Samráð í fyrirtækjum	68
14.	KAFLI Um ákvæðisvinnu.....	69
14.1.	Skilgreining hugtaka	69
14.2.	Uptaka ákvæðisvinnu og samráð við stéttarfélag	69
14.3.	Kaupauki	69
15.	KAFLI Um almenna og sérþjálfaða byggingarstarfsmenn	71
15.1.	Gildissvið.....	71
15.2.	Laun	71
15.3.	Vinnutími.....	72
15.4.	Vaktavinna	72
15.5.	Matar og kaffitímar	73
15.6.	Hádegisverður.....	73
15.7.	Ferðir til og frá vinnu.....	74
15.8.	Námskeið	74
15.9.	Vinnufatnaður og öryggisbúnaður.....	74
	Bókun um námskeið.....	75
16.	KAFLI Um bifreiðastjóra og tækjastjórnendur	76
16.1.	Gildissvið.....	76
16.2.	Laun	76

16.3.	Vinnutími.....	76
16.4.	Vaktavinna	77
16.5.	Neyslúhlé	77
16.6.	Hádegisverður.....	78
16.7.	Flutningur starfsmanna.....	78
16.8.	Námskeið	79
16.9.	Vinnufatnaður og öryggisbúnaður.....	79
16.10.	Fjöldi starfsmanna - hvíld.....	80
16.11.	Starfssvið.....	81
16.12.	Ökumannskort	81
16.13.	Bakvaktir.....	81
	Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu.....	82
	Bókun um málefni tækjamaða og bifreiðastjóra	82
17.	KAFLI Um hóp bifreiðastjóra	83
17.1.	Um gildissvið	83
17.2.	Launaflokkar og námskeið.....	83
17.3.	Tímakaup og aldurshækkunar.....	83
17.4.	Yfirvinna á stórhátíðum.....	84
17.5.	Vinnufyrirkomulag	84
17.6.	Dagvinna.....	84
17.7.	Vaktavinna	85
17.8.	Skráning vinnutíma	85
17.9.	Hvildartími bílstjóra.....	86
17.10.	Fæðis- og dvalarkostnaður	87
17.11.	Vinnu- og hlífðarföt bifreiðastjóra	87
17.12.	Ökumannskort	88
17.13.	Námskeið	88
	Bókun um fæðiskostnað.....	89
	Bókun um mat á raunfærni til launa.....	89
	Bókun um endurskoðun kafla um hóp bifreiðastjóra	89
18.	KAFLI Fiskvinnslufólk	90
18.1.	Laun	90
18.2.	Reiknitala í hóplaunakerfi og ákvæðisvinnu	90
18.3.	Vaktavinna	91
18.4.	Kauptrygging fiskvinnslufólks.....	92
	Yfirlýsing um launalaus leyfi fiskvinnslufólks um jóla og áramót.....	98
19.	KAFLI Um almenn störf við fiskeldi.....	99
19.1.	Um gildissvið	99
19.2.	Laun	99
19.3.	Um vinnutíma	99
19.4.	Önnur atriði	100
	Yfirlýsing	102
20.	KAFLI Iðnverkafólk.....	103
20.1.	Gildissvið.....	103

20.2.	Launaflokkar iðnverkafólks.....	103
20.3.	Kaupgreiðslureglur.....	104
20.4.	Vinnutími.....	104
20.5.	Matar- og kaffítimar, fæðis- og flutningskostnaður.....	105
20.6.	Fritimaslysáttrygging.....	106
20.7.	Verkfæri og vinnuföt.....	107
20.8.	Ákvæðis- og bónusvinna.....	107
20.9.	Símenntun – sérhæft iðnverkafólk.....	108
	Bókun vegna kafla um iðnverkafólk.....	108
	Yfirlýsing um ákvæðis- og bónusvinnu í kjötvinnslum.....	108
	Samkomulag vegna vinnu sem stjórnast af vélbúnaði.....	109
	Bókun vegna samnings VMS og Einingar-Iðju.....	109
21.	KAFLI Um starfsfólk í mótuneytum.....	110
21.1.	Gildissvið.....	110
21.2.	Launakjör.....	110
21.3.	Vinnutími.....	111
21.4.	Starfsþjálfun.....	112
21.5.	Vinnufatnaður.....	112
21.6.	Ráðningarháttur.....	113
	Bókun um mat á mönnum.....	113
22.	KAFLI Vinna við ræstingarstörf.....	114
22.1.	Gildissvið og skilgreiningar.....	114
22.2.	Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími.....	115
22.3.	Ræsting í tímavinnu.....	117
22.4.	Ræsting í vaktavinnu.....	117
22.5.	Fermetramæling 5 daga vikunnar.....	119
	Bókun um sólarlag fermetramælingar.....	120
22.6.	Almenn ákvæði.....	120
	Fylgiskjal með kafla 22.2 um tímamældu ákvæðisvinnu.....	121
	Bókun um hæfnigreiningar starfa í ræstingu.....	122
	Bókun um útboðsmál í ræstingu.....	123
	Útdráttur úr rammasamningi milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar.....	124
	Fylgiskjal I.....	125
	Fylgiskjal II.....	126
23.	KAFLI Vöktun og eftirlit.....	127
23.1.	Gildissvið.....	127
23.2.	Laun og álag.....	127
23.3.	Um vinnutíma og vaktir.....	128
23.4.	Um aukafriðaga.....	129
23.5.	Um mataraðstöðu.....	129
23.6.	Fatnaður.....	129
23.7.	Um ferðir.....	129

23.8.	Starfsþjálfun	130
23.9.	Lausráðnir vaktmenn í skipum	130
23.10.	Samkomulag.....	130
24.	KAFLI Um sauðfjárslátrun	131
24.1.	Gildissvið.....	131
24.2.	Starfsheiti og launaflokkar	131
24.3.	Ráðningarsamningar	132
24.4.	Vinnutími.....	132
24.5.	Ferðir til og frá vinnustað.....	132
24.6.	Fæði.....	132
24.7.	Innvinnsla orlofs.....	132
24.8.	Orlofs- og desemberuppbot	132
24.9.	Staðgengilslaun.....	133
24.10.	Réttur í veikinda- og slysatilvikum eftir að hafa unnið fleiri en eina sláturtíð 133	
24.11.	Hlíðarfatnaður	133
24.12.	Kaupaukakerfi	133
	Yfirlýsing um skoðun á samsetningu launa- og starfskjara í sauðfjárslátrun.....	134
	Bókun um starfsmenntun í sláturhúsum	134
	Bókun um premíu við frystingu	134
25.	KAFLI Um meðferð ágreiningsmála	135
25.1.	Ágreiningur.....	135
26.	KAFLI Meginmarkmið og samningsforsendur	136
26.1	Inngangur - megininntak	136
26.2.	Samningsforsendur	136
27.	KAFLI Um gildistíma, uppsagnarfrest o.fl.	139
27.1.	Áhrif samningsins á starfskjör.....	139
27.2.	Gildistími	139
Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl	140	
	Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi	140
	Bókun um áhrif tömlætis.....	140
	Bókun vegna sérákvæða	140
	Fylgiskjal með kafla 5.12. um nýtt hæfnilaunakerfi	141
	Bókun um túlkapjónustu	141
	Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag.....	141
	Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning	142
	Bókun um raunfærnimat.....	142
	Bókun um launakerfi	143
	Bókun um endurskoðun á 20. kafla og 24. kafla kjarasamningsins.....	145
	Bókun um sveigjanleg starfslok.....	145
	Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma	146
	Bókun um mat á námi til launa	146
	Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi	147

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys.....	147
Bókun um endurskoðun orlofsлага.....	147
Yfirlýsing um lífeyrismál.....	147
Yfirlýsing um lífeyrismál.....	148
Bókun um almenna launahækkun.....	148
Bókun um skilgreiningu vakta.....	148
Bókun um veikindi og endurhæfingarmál.....	149
Bókun um jafnréttisáherslur.....	149
Bókun um starfsmannaleigur.....	150
Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála.....	150
Bókun um endurmenntun bílstjóra og tækjamanna.....	151
Bókun vegna endurnýjunar ökumannskorta.....	151
Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum.....	152
Bókun um mjólkurbílstjóra.....	153
Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga.....	154
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.....	154
Bókun um starfsmenntun á flutninga-, bygginga- og mannvirkjasviði.....	155
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform.....	155
Bókun um framlengingu afurðasamnings á Norðurlandi.....	156
Samkomulag.....	156
um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði.....	156
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands.....	160
Samningur milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf.....	165
Samkomulag um hópuþsagnir.....	167
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.....	168
Yfirlýsing um verktakastarfsemi.....	168
Rammasamningur um hóplaunakerfi í frystihúsum milli VSÍ/VMS og Verkamannasambands Íslands.....	169
Rammasamningur um hóppremiu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. milli VSÍ, VMS og VMSÍ.....	173
Bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks.....	176
Bókun um launalaust leyfi fiskvinnslufólks.....	176
ATRÍÐISORÐASKRÁ.....	177

1. KAFLI

Um kaup

1.1. Laun

1.1.1. Launataxtar

Launatafla frá 1. febrúar 2024 - 31. desember 2024

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	425.985	430.245	436.699	445.433
5	428.456	432.741	439.232	448.017
6	430.941	435.250	441.779	450.615
7	433.440	437.774	444.341	453.228
8	435.954	440.314	446.919	455.857
9	438.483	442.868	449.511	458.501
10	441.026	445.436	452.118	461.160
11	443.584	448.020	454.740	463.835
12	446.157	450.619	457.378	466.526
13	448.745	453.232	460.030	469.231
14	451.348	455.861	462.699	471.953
15	453.966	458.506	465.384	474.692
16	456.599	461.165	468.082	477.444
17	459.247	463.839	470.797	480.213
18	461.911	466.530	473.528	482.999
19	464.590	469.236	476.275	485.801
20	467.285	471.958	479.037	488.618
21	469.995	474.695	481.815	491.451
22	472.721	477.448	484.610	494.302
23	475.463	480.218	487.421	497.169
24	478.221	483.003	490.248	500.053

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Launatafla frá 1. janúar 2025 – 31. desember 2025

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	449.735	454.232	461.045	470.266
5	452.343	456.866	463.719	472.993
6	454.967	459.517	466.410	475.738
7	457.606	462.182	469.115	478.497
8	460.260	464.863	471.836	481.273
9	462.930	467.559	474.572	484.063
10	465.615	470.271	477.325	486.872
11	468.316	472.999	480.094	489.696
12	471.032	475.742	482.878	492.536
13	473.764	478.502	485.680	495.394
14	476.512	481.277	488.496	498.266
15	479.276	484.069	491.330	501.157
16	482.056	486.877	494.180	504.064
17	484.852	489.701	497.047	506.988
18	487.664	492.541	499.929	509.928
19	490.492	495.397	502.828	512.885
20	493.337	498.270	505.744	515.859
21	496.198	501.160	508.677	518.851
22	499.076	504.067	511.628	521.861
23	501.971	506.991	514.596	524.888
24	504.882	509.931	517.580	527.932

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en
5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Launatafla frá 1. janúar 2026 – 31. desember 2026

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	473.485	478.220	485.393	495.101
5	476.231	480.993	488.208	497.972
6	478.993	483.783	491.040	500.861
7	481.771	486.589	493.888	503.766
8	484.565	489.411	496.752	506.687
9	487.375	492.249	499.633	509.626
10	490.202	495.104	502.531	512.582
11	493.045	497.975	505.445	515.554
12	495.905	500.864	508.377	518.545
13	498.781	503.769	511.326	521.553
14	501.674	506.691	514.291	524.577
15	504.584	509.630	517.274	527.619
16	507.511	512.586	520.275	530.681
17	510.455	515.560	523.293	533.759
18	513.416	518.550	526.328	536.855
19	516.394	521.558	529.381	539.969
20	519.389	524.583	532.452	543.101
21	522.401	527.625	535.539	546.250
22	525.431	530.685	538.645	549.418
23	528.478	533.763	541.769	552.604
24	531.543	536.858	544.911	555.809

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Launatafla frá 1. janúar 2027 – 1. febrúar 2028

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	497.235	502.207	509.740	519.935
5	500.119	505.120	512.697	522.951
6	503.020	508.050	515.671	525.984
7	505.938	510.997	518.662	529.035
8	508.872	513.961	521.670	532.103
9	511.823	516.941	524.695	535.189
10	514.792	519.940	527.739	538.294
11	517.778	522.956	530.800	541.416
12	520.781	525.989	533.879	544.557
13	523.802	529.040	536.976	547.716
14	526.840	532.108	540.090	550.892
15	529.896	535.195	543.223	554.087
16	532.969	538.299	546.373	557.300
17	536.060	541.421	549.542	560.533
18	539.169	544.561	552.729	563.784
19	542.296	547.719	555.935	567.054
20	545.441	550.895	559.158	570.341
21	548.605	554.091	562.402	573.650
22	551.787	557.305	565.665	576.978
23	554.987	560.537	568.945	580.324
24	558.206	563.788	572.245	583.690

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Röðun starfa í launaflokka

Launaflokkur 4

Vaktmenn. Sauðfjárslátrun S1 (Almennir starfsmenn í sláturhúsum). Störf verkafólks ótalin annars staðar.

Aðstoðarfolk í mótuneytum. Almennt iðnverkafolk. Starfsfolk í alifuglaslátrun. Sauðfjárslátrun S2 (Vinna slátrara (skotmanna, skurðarborðsmanna, fyrirristumanna, fláningsmanna, innanúrtökumanna) og vinna við gortæmingu á vömbum, matráðskona, vinna í frystiklefum og við flutning á kjöti úr eða í frystiklefa).

Starfsfolk í störgripaslátrun. Sauðfjárslátrun S3 (Starfsmenn með mikla starfsreynslu við slátrun, sem lokið hafa sérstöku 6 vikna námskeiði, þar af að hluta bóklegu námi í iðnskóla og verklegri þjálfun í svína- og nautgripaslátrun í Hróarskeldu eða sambærilegu námi innanlands að mati samningsaðila).

Launaflokkur 5

Almennt fiskvinnslufolk. Almennt starfsfolk við fiskeldi.

Launaflokkur 6

Ræsting. Sérhæft iðnverkafolk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Sérhæft starfsfolk í kjöt-vinnslum sem lokið hefur grunnnámi í meðferð matvæla, sbr. gr. 20.2.3. Matráðar. Almennt starfsfolk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi.* Almennir byggingarstarfsmenn. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðvum. Starfsmenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum, dekkja-, bifreiða-, járn- og vélaverkstæðum.

Launaflokkur 7

Sérhæft fiskvinnslufolk. Sérhæft starfsfolk við fiskeldi. Almennt starfsfolk gistihúsa að loknum 3 mánaða reynslutíma. Sérþjálfað starfsfolk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi sem getur unnið sjálfstætt, sýnt frumkvæði og fela má tímabundna verkefnastjórnun.* Starfsmenn á bensínafgreiðslustöðvum sem jafnhliða sinna úti- og kassastörfum og vinna að staðaldri hluta hvernar vaktar við afgreiðslustörf í verslun og á kassa.

Launaflokkur 8

Sérþjálfðir byggingarstarfsmenn. Sorphirðumenn.

Launaflokkur 9

* Gildir frá 1. apríl 2024

Sérhæft fiskvinnslufólk með viðbótarnámskeið. Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu, þ.m.t. á járn- og vélaverkstæðum. Vaktstjórar (kassamenn) sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna sölu og kassastörfum. Almennir starfsmenn afurðastöðva.

Launaflokkur 10

Matráðar sem stjórna einum eða fleiri aðstoðarmönnum. Tækjastjórnandi I (tækjamenn á tækjum sem krefjast frunnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum).

Launaflokkur 11

Fiskvinnslufólk sem lokið hefur grunn- og viðbótarnámskeiðum með 7 ára starfsaldur hjá sama atvinnurekanda. Mjólkurbílstjórar.

Launaflokkur 13

Fisktæknar sem lokið hafa námi frá Fisktækniskóla Íslands í Grindavík. Tækjastjórnandi II (tækjamenn á tækjum sem krefjast grunnnámskeiðs eða framhaldsnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum og bílstjórar á ökutækjum sem krefjast aukinna ökuréttinda. Bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur)).

Launaflokkur 17

Hópbifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

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.

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.

Um laun starfsmanna undir 18 ára aldri í fiskvinnslu fer skv. gr. 18.1.

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðarmótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

1.1.3.

Mat á starfsreynslu og hæfni

Starfsreynslu skal meta til launaprepa skv. launaákvæðum samnings þessa. Starfsaldur, m.v. starfsreynslu í sömu starfsgrein, skal metinn skv. staðfestum upplýsingum um fyrri störf, og skal það gilda, þótt starfshlé úr greininni verði allt að þrjú ár. Sé starfshlé lengra skal leggja mat á starfsreynslu og hæfni við röðun í launaprep. Ágreiningur skal leystur af stjórnanda í samráði við trúnaðarmann. Tímabundin störf skulu talin saman m.v. unna daga eða dagvinnustundir.

Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.

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

Heimilt er að meta hæfni til launa í hæfnilaunakerfi þar sem m.a. er horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar.

Með þessu er lagður grunnur að launasetningu út frá inntaki og eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheitum sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.

- Almennir hæfnipættir
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.

1.1.4. 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, sjá nánar um hæfnilaunakerfi í 5.12. Í launakerfinu verði viðmið og efnispættir 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.

1.1.5. Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggja niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

1.1.6. Starfsmenn í veitinga- og gistipjónustu, afþreyingarfyrirtækjum o.fl.

Um vinnu starfsmanna á veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustöðum, afþreyingarfyrirtækjum og við hliðstæða starfsemi vísast til sérstaks kjarasamnings milli SA og SGS.

1.1.7. Flokksstjórar

Ef starfsmaður er ráðinn sem flokksstjóri skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal koma fram í ráðningarsamningi og ráðast af eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir.

1.2. Launabreytingar á samningstíma

1.2.1. Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatóflum sem fylgja kjarasamningi

Þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25%	eða	23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50%	eða	23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50%	eða	23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50%	eða	23.750 kr.

1.2.2. Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka samkvæmt launatöflum í gr. 1.1.1.

1.2.3. Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027	3,50%

1.3. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.3.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

Á árinu 2024	106.000 kr.
Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjaldþaga uppbótarinnar.

Starfsmaður sem er í ráðningarsambandi við fyrirtæki en er ekki á launaskrá vegna hráfnisskorts eða vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar og reiknast á tími með við útreikning desemberuppbótar mæti hann til vinnu að lokinni fjarveru vegna hráfnisskorts.

1.3.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.3.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

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.

1.4. Deilitala dagvinnutímakaups

Tímakaup í dagvinnu finnst með því að deila með 173,33 í mánaðarkaup.

1.5. Réttindi ungmenna

Ungmenni njóta að öðru leyti allra þeirra réttinda sem samningur þessi kveður á um.

1.6. Yfirvinnuálag

1.6.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 80% álagi á dagvinnutímakaup, þ.e. með 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.6.2. Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

Öll aukavinna á stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.1. 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.

1.7. Útkall

- 1.7.1. Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu eftir að yfirvinnutímabil er hafið, skal hann fá greitt fyrir minnst fjórar klukkustundir, nema dagvinna hefjist innan tveggja klukkutíma frá því að hann kom til vinnu.
- 1.7.2. Nú hefur starfsmaður unnið allan daginn og fram að kvöldmatartíma og er kallaður út aftur eftir tvo tíma eða fyrr og skal hann þá halda kaupi, svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.

1.8. Hálf og heil daglaun

Fyrir hvern byrjaðan vinnudag greiðast hálf daglaun og full daglaun sé unnið meira en hálfan daginn, enda sé unnið bæði fyrir og eftir hádegi. Gildir það jafnt virka daga sem um helgar.

1.9. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla

Heimilt er að greiða út laun vikulega, á tveggja vikna fresti eða mánaðarlega.

1.9.1. Viku og tveggja vikna greiðslur

Þegar laun eru greidd út vikulega eða á tveggja vikna fresti skal greiða fram að næstu helgi á undan útborgunardegi. Greiða ber laun út á fimmtudögum en beri helgi- eða stórhátíðardag upp á útborgunardag skal greiða næsta virkan dag á undan.

1.9.2. Mánaðargreiðslur

Þegar laun eru greidd út mánaðarlega skal greiða út fyrsta virkan dag næsta mánaðar á eftir. Beri helgi- eða stórhátíðardag upp á útborgunardag skal greiða næsta virkan dag á undan.

Heimilt er að viðhafa annað uppgjörstímabil fyrir yfirvinnu og vegna uppgjör á afkastatengdum launakerfum. Skal þá miða við að ekki standi eftir meira en ein vika ógreidd.

1.9.3. Launaseðlar

Á launaseðlum skal sundurliða greiðslur, m.a. í dagvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. orlofslögum, m.a. orlof af dagvinnu og yfirvinnu, ef við á. Einnig skal tiltaka áunnin fritökurétt skv. gr. 2.4.2.

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

1.10. Fast vikukaup*

1.10.1. Hafi starfsmaður unnið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein samfelld í einn mánuð eða lengur skal honum greitt óskert vikukaup þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.

1.10.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að starfsmaður hafi unnið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein fulla dagvinnu í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkbanna fullri vinnu. Sama gildir um daga, sem falla úr t.d. í fiskvinnu og hafnarvinnu vegna hráefnisskorts eða sambærilegra orsaka.

1.10.3. Það jafngildir samfelldri vinnu ef unnið hefur verið í árstíðabundinni vinnu samtals einn mánuð hjá sama vinnuveitanda á undanfönum tveimur árum.

1.10.4. Þegar starfsmaður hefur samkvæmt framanskráðum ákvæðum öðlast rétt til óskerts vikukaups, skal skylt að greiða honum kaup fyrir þá virka daga, sem vinna fellur niður, sbr. þó 3. gr. laga nr. 19/1979 og 18. kafla þessa samnings.

1.11. Frekari fríðindi og hlunnindi

Nú hafa starfsmenn hærra kaup eða frekari hlunnindi en samningur þessi ákveður, og skulu þá þau fríðindi haldast.

* Bókun 21. febrúar 1995: „Aðilar eru sammála um að sama gildi áfram og verið hefur varðandi kaupgreiðslur til starfsfólks sem ráðið er einstaka daga. Dæmi er ráðning skólafélks einstaka daga um hátíðir“.

1.12. Nýjar starfsgreinar

Komi á samningstímanum til nýjar starfsgreinar, sem ekki er gert ráð fyrir í gildandi samningi eða ekki eiga sér greinilega hliðstæðu í gildandi kauptöxtum, skulu teknar upp samningaviðræður um kaup og kjör starfsmanna í starfsgreininni.

1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 1.13.1. 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.
- 1.13.2. 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.
- 1.13.3. Ákvæði gr. 1.13.1. og 1.13.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.13.4. 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 útlitun 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, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
 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.

1.13.5. 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. 1.13.4. 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.

1.13.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.13.7. Réttur til skaðabóta

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.14. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.

- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

1.15. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofshemila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktalög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkunarir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil.

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform á bls. 155.

1.16. Vottorð og greiðsla fyrir þau

Óski atvinnurekandi eftir því að starfsmaður leggi fram vottorð, t.d. sakavottorð eða heilbrigðisvottorð, ber starfsmanni að leggja fram slík vottorð og atvinnurekanda að greiða þau. Um greiðslu læknisvottorða fer skv. gr. 8.4.3.

Ákvæði 1. mgr. nær ekki til vottorða sem umsækjendur um störf þurfa að leggja fram í tengslum við atvinnuumsókn.

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

Samningsaðilar mælast til þess að þegar störf eru auglýst laus til umsóknar í fjölmiðlum þá séu umsækjendur ekki krafðir um vottorð, sem greiða þarf fyrir hjá opinberum aðilum, strax með frumumsókn. Einungis þeir umsækjendur sem komi til greina í starf þurfi að skila slíkum vottorðum.

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

- 2.1.1. Virkur vinnutími í dagvinnu á viku skal vera 37 klst. og 5 mín. og skal vinnutíma hagað sem hér segir:
- kl. 07:55-17:00 mánudaga til föstudaga.
 - kl. 07:30-16:35 mánudaga til föstudaga.
- 2.1.2. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsmenn koma sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.
- 2.1.3. Heimilt er með skriflegu samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis að færa dagvinnutíma til milli daga þannig að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum, virkum dögum, og gildir þá ekki ákvæði gr. 2.2.1. Heimildarákvæði þetta tekur með sama hætti til vinnutímaákvæða 15. til og með 23. kafla.

2.2. Yfirvinna

- 2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsaminni dagvinnu, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum, á tímabilinu kl. 07:00 til 17:00, mánudaga - föstudaga.
- 2.2.2. Fyrir vinnu á laugardögum, sunnudögum, og öðrum samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup.
- 2.2.3. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

2.3. Helgidagar

- 2.3.1. Stórhátíðadagar teljast:
Nýársdagur.
Föstudagurinn langi.
Páskadagur.
Hvítasunnudagur.
17. júní.
Aðfangadagur eftir kl. 12:00.
Jóladagur.
Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

- 2.3.2. Aðrir frídagar:
Frídagar eru auk stórhátíðadaga:
Skírdagur.
Annar í páskum.
Uppstigningardagur.
Sumardagurinn fyrsti.
1. maí.
Annar í hvítasunnu.
Annar í jólum.
Fyrsti mánudagur í ágúst.
- 2.3.3. Helgidagavinna telst vinna á dagvinnutímabili á samningsbundnum frídögum sbr. gr. 2.3.2.

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vakta-skiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

2.4.3. Vikulegur frídagur

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSI frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS, sjá bls. 160. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5. Skráning vinnutíma

- 2.5.1. Vinnutími starfsmanns telst frá því hann kemur til vinnu samkvæmt kvaðningu verkstjóra eða vinnuveitanda og þar til hann hættir vinnu að frádregnum hádegismatartíma.
- 2.5.2. Ákvörðun um mætingarstað starfsmanna til flutnings á vinnustað og stað, sem starfsmönnum sé skilað á að vinnu lokinni, skal tekin í hverju tilfelli í samráði við viðkomandi starfsmenn. Ef starfsmenn komast ekki af vinnustað þegar vinnu er lokið sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem starfsmönnum er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullu kaupum, meðan á biðtíma stendur og þar til þeir hafa verið fluttir á ákvörðunarstað sinn.
- 2.5.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími), skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiddast til viðbótar hinum unna tíma.
- 2.5.4. Starfsmenn skulu skráðir í vinnutíma, og fá þeir kaup fyrir þann stundarfjórðung, sem þeir eru afskráðir í.
- 2.5.5. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann stundarfjórðung, er hann mætir í né fyrir þann tíma, sem áður er liðinn.

2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.6.1. Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysdaga, uppsagnarfrests, starfsaldurshækkana, o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.
- 2.6.2. Nú fellur niður vinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri o.fl. og skulu starfsmenn þá einskis í missa varðandi framangreind réttindi af þeim sökum.
- 2.6.3. Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

2.7. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími

Starfsmaður, sem breytir vinnutíma sínum að ósk atvinnurekanda eða með samþykki hans, úr hluta úr degi í fulla dagvinnu, eða úr fullri dagvinnu í hluta úr degi, skal njóta allra samningsbundinna og lögfestra réttinda í veikinda- og slysatilfellum og til greiðslu aukahelgidaga frá þeim tíma, sem hann hóf starf miðað við starfsaldur og í samræmi við hinn breytta starfstíma.

2.8. Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.9. Námskeið

Starfsmenn geta varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á námskeiðum sem styrkhæf eru af Starfsaflí, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

2.10. Bakvaktir[†]

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33%

[†] Ákvæði um bakvaktir hefur verið í kjarasamningum SA og Hlífar, VSK og SV og gildir frá og með 1. apríl 2020 fyrir öll aðildarfélög SGS.

dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld

Í kjarasamningi er kveðið á um frítökurétt fari hvíld niður fyrir 11 klst. Samningsaðilar eru sammála um að sú regla gildi einnig fari hvíld niður fyrir 8 klst. í undantekningartilvikum. [2004]

3. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1. Starfsmenn eiga rétt á matarhléi, eina klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til kl. 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Hafi starfsmenn aðgang að mótuneyti eða kaffistofu er í samráði við þá heimilt að stytta hádegishlé um allt að ½ klst.
- 3.1.2. Kaffitímar í dagvinnu skulu vera tveir, hvor 20 mín. og skulu þeir teknir fyrir og eftir hádegi.

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1. Sé yfirvinna unnin, skulu matartímar vera kl. 19:00-20:00 og kl. 03:00-04:00.
- 3.2.2. Sé yfirvinna unnin, skulu kaffitímar vera kl. 23:00-23:15 og kl. 05:00-05:15. Ef starfsmaður hefur störf einni klst. eða fyrr áður en dagvinna hefst, skulu síðustu 15 mínútur vera kaffitími, sbr. gr. 2.1.
- 3.2.3. Um lengd neysluléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

3.3. Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1. Í matar- og kaffitímum skal því aðeins unnið að starfsmenn séu fúsir til þess.
- 3.3.2. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu, sem falla inn í vinnutímabil, reiknast sem vinnutímar, (þó ekki hádegismatartími) og sé unnið í þeim, skal greiða til viðbótar vinnutímanum - og með sama kaupi - 1/4 klst. fyrir hvern kaffitíma og eina klst. fyrir hvorn matartíma, og skal það einnig gert, þótt skemur sé unnið.

3.4. Fæðispeningar

3.4.1. Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá fritt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

3.4.2. Ef starfsmönnum, sem vinna utan flutningslínu, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði á vinnustað, skal greiða þeim dagpeninga fyrir fæðiskostnaði, er séu mismunandi eftir því hvort þeim er ekið heim fyrir eða eftir kvöldmatartíma. Fjárhæð þessi skal vera kr. 3.000 á dag sé um eina máltíð að ræða en kr. 6.000 á dag sé um tvær máltíðir að ræða (þ.e. hádegis- og kvöldverð). Ef starfsmaður er sendur til vinnu utan heimabyggðar, gistir fjarri heimili og greiðir sjálfur fyrir fæði frá morgni til kvölds, þá ber honum dagpeningar úr hendi atvinnurekanda, kr. 9.000 á sólarhring (með morgunmat). Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu veitinga (111 í vísitölu neysluverðs, 231,5 í febrúar 2024) og breytist árlega skv. þeirri vísitölu á sama tíma og launabreyting tekur gildi.

3.4.3. Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).

Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.

Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu.

3.5. Laun á ferðum

3.5.1. Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt kaup samkvæmt samningi þessum fyrir alla þá tíma sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis. Sé aftur á móti farið sjóleiðis, greiðist dagvinnukaup hvern dag sem á ferðinni stendur, en þó einungis fyrir þann stundafjölda sem til dagvinnu telst. Sama gildir um heimferð.

3.5.2. Starfsmenn skulu hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í ekki meira en 250 km fjarlægð frá lögsagnarumdæmi þess bæjar- eða sveitarfélags, sem viðkomandi stéttarfélag hefur aðsetur í.

3.5.3. Ef vinnustaður er utan 250 km, gilda ákvæðin undir fyrri lið þessarar greinar, að því undanskildu, að ekki er skylt að flytja

starfsmenn í bæinn nema um aðra hverja helgi. Ákvæði þessara greina um ókeypis flutning milli ráðningarstaða og vinnustaða og kaupgreiðslu meðan ferðin stendur yfir, gilda því aðeins, að starfsmaður hætti í vinnu af ástæðum, er vinnuveitandi samþykkir.

3.5.4. Allir mannflutningar á landi skulu fara fram í viðurkenndum fólksflutningabílum. Sé af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum ófært með venjulegum bifreiðum, er það vinnuveitanda vitalaust, þótt ferðin falli niður til helgar.

3.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

4. KAFLI

Um orlof

4.1. Orlof

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Gildir frá og með 1. maí 2024 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025). Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

- 4.1.2. Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Gildir frá og með 1. maí 2024 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025). Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 26 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Gildir frá og með 1. maí 2025 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026). Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Með sama hætti öðlast starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 30 daga orlofsrétt og 13,04% orlofslaun.

Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

- 4.1.3. 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.

- 4.1.4. Stéttarfélagum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd

á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði. Skal í slíkum samningi tryggt að sá aðili, sem tekur að sér vörslu orlofslauna, greiði launþega áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, við upphaf orlofstöku. Skytt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.*

4.1.5. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof á hverjum tíma.

Við andlát starfsmanns skal áunnið orlof hans greitt til dánarbús hans með innborgun á launareikning eða með öðrum hætti.

4.2. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi 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. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

* Sjá einnig bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks frá 1997, bls. 180.

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

5.2. Markmið

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. Viðræðuheimild

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það.

5.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem

nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækja-samningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er að upplýsa óviðkomandi um efni hans.

5.7. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00-19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst tveggja vikna fyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- d) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- e) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- f) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- g) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- h) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.

- 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.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

5.8. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það 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 skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og

hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.11. Stytting vinnutíma

Frá gildistöku Lífskjarasamningsins í apríl 2019 hefur verið ákvæði í kjarasamningum um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði, samhliða niðurfellingu kaffihléa í dagvinnu skv. kjarasamningi. Sýn samningsaðila hefur verið sú að með viðræðum starfsfólks og stjórnenda á vinnustað megi ná niðurstöðu um bættu nýtingu vinnutíma sem auki framleiðni. Ávinningi verði skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda og hlutdeild starfsmanna felist í styttingu virks vinnutíma í 36 klst. á viku að jafnaði. Með styttingu vinnuvikunnar skapist fjölskylduvænni vinnumarkaðir þar sem meira jafnvægi ríkir milli vinnu og einkalífs.

Einnig er horft til þess að með kjarasamningum SA og stéttarfélaganna iðn- og tæknifólks hefur vikulegur vinnutími verið stytur úr 37 klst. og 5 mín. í 36 klst. virkar á viku. Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf og dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu. Dæmi eru um, þar sem iðn- og tæknifólk og verkafólk vinnur saman, að vinnutími hafi verið samræmdur með samkomulagi atvinnurekanda og hlutaðeigandi starfsfólks.

Markmið samningsaðila er að styðja við þessa þróun og að fleiri vinnustaðir verkafólks hafi fyrir lok samningstímabilsins náð samkomulagi um að virkur vinnutími sé 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði, eða viðræður hafi a.m.k. farið fram um hvort

breytingar á vinnutímaákvæðum eða öðrum ákvæðum kjarasamnings, geti leitt til gagnkvæms ábata.

Stéttarfélagum er heimilt, að höfðu samráði við starfsfólk, að hafa frumkvæði að viðræðum við atvinnurekanda um styttingu vinnutíma. Um þátttöku fulltrúa stéttarfélags í samninganefnd fer skv. gr. 5.5.

Samningsaðilar eru sammála um að í samkomulagi um vinnutímastyttingu geti aðrar breytingar komið til skoðunar en niðurfelling formlegra kaffihléa eingöngu. Má þar nefna liði sem taldir eru upp í gr. 5.7. en einnig verður heimilt að líta til annarra vinnutíma- og kaupliða, s.s. álagstímabils í vaktavinnu og vaktaálags, og vinnutími og álagsgreiðslur verði aðlagðar betur að hlutaðeigandi atvinnurekstri og föstu starfsfólki sem þar starfar Samkomulag skal ávallt borið undir viðeigandi stéttarfélag sem metur hvort umsamin frávik, heildstætt metið, standist ákvæði kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. 1. mgr. gr. 5.9. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Stytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu formlegra kaffitíma eða aðrar breytingar sem skila ávinningi fyrir atvinnurekanda, verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna. Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri.
2. Hádegishlé lengt.
3. Hver vinnudagur stytur, umsamin fjöldi vinnudaga stytur eða einn dagur vikunnar stytur.
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv. þessari grein.

Fyrirmynd af samningum

Aðilar skuldbinda sig til að koma sér saman um fyrirmyndir af samningum skv. kafla þessum. Fyrirmyndirnar skulu vera mismunandi og taka mið af því hvað hentar hverri atvinnustarfsemi. Fyrirmyndir þessar skulu liggja fyrir eigi síðar en 1.10.2024.

Úttekt á samningstíma

Aðilar munu gera sameiginlega úttekt á vinnutímastyttingu samkvæmt þessum samningi fyrir 31.janúar 2027. Í því skyni skulu aðilar halda utan um fjölda samninga sem gerðir eru undir kafla þessum á samningstímanum.

5.12. Nýtt hæfnilaunakerfi

Grundvöllur

Á vinnumarkaði sem tekur örur breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Í því felst ávinningur fyrir fyrirtæki og starfsfólk. 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 uppbyggilegu samstarfi aðila kjarasamninga.

Markmið og ávinningur

Markmið hæfnilaunakerfis er að meta störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun starfsfólks. Með nýju hæfnilaunakerfi fær starfsfólk og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi, starfsánægju og betra vinnuumhverfi. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsfólk til að þróa í starfi.

Vel heppnuð uppbygging og innleiðing hæfnilaunakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun, starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á hæfni, færni, ábyrgð og frammistöðu starfsfólks skapar grundvöll fyrir skilvirkari launasetningu og aukinn ávinning starfsfólks og fyrirtækja.



Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 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 uppfylla kröfur jafnlaunastaðals og er nýju hæfnilaunakerfi ætlað að styðja við jafnlaunakerfi fyrirtækja. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

Lýsing verkefnis

Atvinnulífið hefur kallað eftir einföldu og aðgengilegu hæfnilaunakerfi sem byggir á fáum en skýrum þáttum og nýttist fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Fyrirtæki hafa misjafnar þarfir sem hæfnilaunakerfið endurspeglar. Hæfnilaunakerfið felur 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.

Við þróun hæfnilaunakerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum er m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Aþþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að rétttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfspjálfunar. Afurð hæfnigreiningar kallast starfaprófill og hann inniheldur:

- Stutta skilgreiningu á starfinu.
- Lista yfir helstu viðfangsefni starfsins.
- Önnur mikilvæg atriði.
- Lista yfir þá hæfniþætti sem eru mikilvægastir til að inna starfið af hendi á árangursríkan hátt, ásamt lýsingu á hæfninni á viðeigandi þrepi.

Kerfið byggir á fáum en skýrum meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Þættirnir og viðmiðin innan þeirra skapa grundvöll fyrir launasetningu. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheiti sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, véllum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
Viðmið í þessu þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfnipættir
Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki.

5.13. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 5.11. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. loka málslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

5.14. Dæmi um fyrirtækjapátt

Fyrirtækjasamningur

milli

NN ehf. og starfsmanna fyrirtækisins

Fyrirtækjapáttur þessi er gerður á grundvelli 5. kafla kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og viðkomandi stéttarfélags/stéttarféлага og gildir fyrir starfsemi fyrirtækisins.

1. gr.

Vinnutími og neysluhlé

2. gr.

Annað

Staður, dags.

f.h. starfsmanna

f.h. NN ehf.

6. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

6.1. Forgangsréttur

- 6.1.1. Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verkamenn sem eru fullgildir félagsmenn viðkomandi félags hafa forgangsrétt til allrar almennrar verkamannavinnu, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, er séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu, sem um er að ræða.
- 6.1.2. Vinnuveitendur hafa ávallt frjálst val um það, hvaða félaga viðkomandi félags þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er fullgildur félagsmaður og skal félagið þá skylt til þess að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það kemur ekki í bága við samþykktir félagsins.

7. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Aðbúnaður

Á vinnustöðum skulu atvinnurekendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum. Einnig salerni og vaskur. Starfsmenn skulu hafa aðgang að viðunandi húsnæði til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Aðbúnaður skal að öðru leyti vera í samræmi við reglur heilbrigðisyfirvalda, lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, reglugerð nr. 941/2002 um hollustuhætti og reglur nr. 547/1996 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingarvinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð ásamt síðari breytingum og viðaukum.

7.2. Mataraðstaða

7.2.1. Þegar starfsmenn eru að vinnu á sama stað í úthverfum bæja hjá sama vinnuveitanda, skulu vinnuveitendur þá hafa húsnæði fyrir starfsmenn til að drekka kaffi og matast í. Í skýlunum skulu vera borð og stólar, og skal þess vel gætt, að þau séu ávallt hrein og þrifaleg. Ennfremur skal í skýlunum vera hitunartæki.

7.2.2. Þegar að jafnaði er matast á vinnustað, skulu bæði vinnuveitendur og verkafólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

7.3. Öryggisbúnaður

7.3.1. Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.

7.3.2. Brot á öryggisreglum

7.3.2.1. Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsmenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.

- 7.3.2.2. Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsógninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 7.3.3. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undan-genginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrir-tækis eru sammála um það.
- 7.3.4. Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyriræli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 7.3.5. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til ASÍ og SA.

7.4. Störf ungmenna

Um takmarkanir sem settar eru við vinnu og vinnutíma ungmenna fer samkvæmt X. kafla laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 og reglugerð um vinnu barna og unglinga nr. 426/1999.

7.5. Miðlun upplýsinga

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.

7.6. Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað

- 7.6.1 Starfsfólki skal jafnan heimilt að koma á framfæri ábendingum og umkvörtunum um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.
- 7.6.2 Á vinnustöðum þar sem öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður hefur verið kosinn hefur hann milligöngu um að koma ábendingum og umkvörtunum samstarfsfólks um öryggi

og aðbúnað á vinnustað á framfæri við atvinnurekanda. Þar sem hvorki trúnaðarmanni né öryggistrúnaðarmanni er til að dreifa á vinnustað getur starfsmaður komið ábendingum sínum á framfæri við næsta yfirmann.

- 7.6.3 Í kjölfar ábendingar starfsmanns skal yfirmaður sannreyna hvort ábending sé réttmæt svo fljótt sem auðið er. Ef ekki er brugðist við getur starfsmaður snúið sér til framkvæmdastjóra eða mannauðsstjóra (ef hann er til staðar) með ábendingar sínar.
- 7.6.4 Komi í ljós að ábendingar starfsmanns séu réttmætar og settar fram í góðri trú skal yfirmaður bregðast við eins fljótt og kostur er og gera þær úrbætur sem nauðsynlegar eru með hliðsjón af góðum starfsháttum og þeim skyldum sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt vinnuverndarlögum. Starfsmaður getur óskað eftir upplýsingum um framgang máls.
- 7.6.5 Atvinnurekandi skal gæta þess að starfsmaður verði ekki látinn gjalda þess í starfi að hafa komið með réttmæta ábendingu um brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.

Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað

Samtök atvinnulífsins munu setja fram leiðbeiningar um verklag við ábendingar starfsfólks um öryggi eða aðbúnað á vinnustað. Þá er átt við brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengt starfsháttum eða aðbúnaði á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks. Leiðbeiningarnar miða að því að stuðla að góðum vinnustað og draga úr því að starfsfólk hafi áhyggjur af því að færa fram slíkar ábendingar.

Leiðbeiningarnar eru skriflegar og þar er kveðið á um móttöku, meðhöndlun og afgreiðslu ábendinga. Mælst er til þess að fyrirtæki fylgi þeim og þær séu aðgengilegar öllu starfsfólki.

Leiðbeiningar þessar verða fullbúnar og kynntar eigi síðar en 1. júní 2024.

8. KAFLI

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

8.1. Laun í veikindum

Starfsfólk skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaforföllum sem hér greinir:

- 8.1.1. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á staðgengislaunum fyrir hvern unninn mánuður.
- 8.1.2. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum.
- 8.1.3. Eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- 8.1.4. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 8.1.5. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálag, sbr. gr. 8.3.2.) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 8.1.6. Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum vinnuveitanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengislaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum vinnuveitanda., sbr. gr. 8.1.4.
- 8.1.7. Veikindarétturinn er heildarréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Skýring:

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

8.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 8.2.1. Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnu-sjúkdómi, skal hann auk réttar til launa í veikindum halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði.

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

Skýring:

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

- 8.2.2. Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

- 8.2.3. Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa annan en þann sem Tryggingastofnun ríkisins greiðir. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslum, sbr. gr. 8.4.

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

8.3. Launahugtök

- 8.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrífnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.

- 8.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vaktaálags, bónus og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

- 8.3.3. Dagvinnulaun eru föst laun miðað við dagvinnu (án bónus og hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

8.4. Útborgun veikindalauna

- 8.4.1. Greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum skulu fara fram með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.
- 8.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu vinnuveitanda, skv. gr. 8.2., skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.
- 8.4.3. Læknisvottorð
Vinnuveitandi getur krafist læknisvottorðs um veikindi starfsmanns.
Vinnuveitandi greiði læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé ávallt skylt að leggja fram læknisvottorð.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 8.5.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. 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. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.
Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.
- 8.5.2. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.
Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 8.5.1.

8.6. Fæðingarorlof

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 144/2020 um sama efni.

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

8.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.7.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar. Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

8.7.2. Gildistaka og lok tryggingar

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.7.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2024 (608,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.7.4.

Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttihafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. febrúar2024:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 10.762.562.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólóggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 4.305.025. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr.1.076.256. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 1.076.256.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 1.076.256. til dánarbús hins látna.

8.7.5.

Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónpola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 24.538.641. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 245.386, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 490.773, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 981.546. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 67.481.263.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónpola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af

grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.7.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 53.813 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi en síðan til starfsmanns.

8.7.7. Tryggingarskylda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega læknisáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að áðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun um læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfellt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flyta bata. [2008]

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri

Verkfæri og vinnutæki skulu starfsmönnum lögð til þeim að kostnaðarlausu. Vinnuveitendur skulu sjá um, að útbúnaður allur og áhöld séu í góðu lagi, svo að ekki stafi af slyshætta eða öryggi starfsmanna sé á annan hátt sett í hættu.

9.2. Hlífðarfatnaður

9.2.1. Almennur vinnufatnaður

Starfsmenn skulu fá einn samfesting eða jafngildi hans á ári hafi ekki verið samið um annað fyrirkomulag.

9.2.2. Sérstakur vinnufatnaður

Í sérstökum óprifatilfellum þar sem verkefnið eða vinnustaðurinn er mengaður sóti, lýsi, tjöru, olíu, svo og öðrum þeim efnum er að mati verkstjóra og trúnaðarmanns, geta eyðilaggt fatnað, skulu starfsmenn fá sérstök hlífðarföt.

Hlífðarhanska (skinnhanska) og hlífðarsvuntur skulu starfsmenn fá við rafsúðu og önnur grófgerð störf.

Þegar starfsmenn vinna við þvott með sýrum eða þynni, svo og þegar unnið er með uppleysi skulu þeim lagðar til svuntur og hlífðarhanskar (gúmmihanskar).

Þar sem vinnuveitandi krefst sérstaks vinnufatnaðar, leggur hann til slíkan fatnað, enda er hann eign vinnuveitandans og greiðast þá ekki fatapeningar skv. öðrum ákvæðum.

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

9.2.3. Fiskvinnsla

Þar sem vinnuveitandi í fiskvinnslu krefst sérstaks vinnufatnaðar, leggur hann til slíkan fatnað, enda er hann eign vinnuveitandans og greiðast þá ekki fatapeningar skv. öðrum ákvæðum.

Vinnuveitendur í fiskvinnslu, sem hafa vinnufatnað á boðstólum, skulu leggja fiskvinnslufólki til svuntur og vettlinga samkvæmt eftirfarandi reglum:

Fyrirtækið skal við hverja launaútborgun færa sem svarar kr. 17,60 á hverja klst. (m.v. 1.2.2024) sem unnin er (greiddir neyslutímar innifaldir) á sérstakan hlífðarfata-reikning hvers starfsmanns. Þó skulu starfsmenn í saltfisk og skreiðarvinnslu fá kr. 20,54 pr. klst. (m.v. 1.2.2024). Framangreind fjárhæð taki almennum launabreytingum á samningstímanum.

Úttektarheimild starfsmanna á þessum vörum miðast við inneign á hlífðarfatareikningi viðkomandi starfsmanns vegna úttektar á vettlingum og svuntum og miðast úttekt við kostnaðarverð þessara rekstrarvara. Nýti starfsmaður ekki úttektarheimild skv. framanskráðu að fullu, skal mismunur greiddur út í peningum við árslok eða við starfslok.

Þeir vinnuveitendur í fiskvinnslu, sem ekki koma því við að leggja starfsfólki til hlífðarfatnað, skulu greiða verkafólki í fiskvinnslu kr. 20,54 á hverja klst. (m.v. 1.2.2024) sem unnin er (greiddir neyslutímar innifaldir) sem þátttöku í kostnaði vegna hlífðarfatnaðar (svuntur, vettlingar). Þó skulu starfsmenn í saltfisk- og skreiðarvinnslu fá kr. 26,40 pr. klst. (m.v. 1.2.2024). Framangreind fjárhæð taki almennum launabreytingum á samningstímanum.

9.2.4. Vinna í kældu rými

Um vinnu starfsmanna í kældu rými gildir reglugerð nr. 941/2002 um hollustuhætti, sbr. og reglugerð nr. 384/2005 um vinnu í kældu rými við matvælaframleiðslu og leiðbeiningareglur Vinnueftirlits ríkisins. Vinnuveitandi leggur til jakka og buxur eða annan hentugan fatnað úr hitaeinangrandi efni og bómullarvettlinga undir hanska til afnota fyrir starfsmenn við þessar aðstæður. Öryggistrúnaðarmaður og öryggisvörður meta hvernig og hvort slíks skjólfatnaðar sé þörf. Vinnueftirlit ríkisins sker úr ágreiningi eftir skoðun á vinnustað.

9.3. Tjón á fatnaði og munum

- 9.3.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.
- 9.3.2. Sama gildir, ef starfsmaður verður fyrir fatatjóni af völdum kemiskra efna, þar á meðal rykbindiefna (calciumchloride).
- 9.3.3. Verði starfsmenn fyrir tjóni (missi á hlífðarfatnaði o.fl.) er osakast af bruna á vinnustaðnum, skal það bætt eftir mati.

10. KAFLI

Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða

10.1. Sjúkrasjóður

10.1.1. Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 1% af útborguðu kaupum verkamanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

10.1.2. Heimilt er Samtökum atvinnulífsins að tilnefna annan endurskoðanda sjóðsins.

10.1.3. Stjórn sjóðsins annast vörslu hans og ávöxtun. Heimilt er að ávaxta fé sjóðsins með kaupum á verðbréfum, tryggðum með öruggu fasteignaveði. Þá er heimilt að verja fé sjóðsins til kaupa eða byggingar félagshúss, enda sé sjóðurinn þá eigandi hússins að því leyti.

Ávallt skal þess gætt, að ráðstöfun á fé sjóðsins fari eigi í bága við tilgang hans og verkefni, er að framan greinir.

10.1.4. Nánari ákvæði um sjóðina eru sett með reglugerð.

10.2. Orlofssjóður

10.2.1. Vinnuveitendur greiði sérstakt gjald í orlofssjóði viðkomandi félags er nemi 0,25% af útborguðu kaupum reiknuðu á sama hátt og gert er varðandi greiðslur til sjúkrasjóða. Vinnuveitendur greiði gjald þetta samhliða sjúkrasjóðisgjaldi.

10.2.2. Til orlofssjóðsins er stofnað í þeim tilgangi að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda starfsmönnum að njóta orlofsdvalar.

10.3. Starfsmenntasjóður

Atvinnurekendur greiða 0,3% í Landsmennt - starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbygðinni.

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál.

10.4. Um lífeyrissjóði

- 10.4.1. Samningur samninganefndar Alþýðusambands Íslands og samtaka vinnuveitenda um lífeyrissjóði dags. 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum, skal gilda milli aðila eftir því sem við á, svo og samningur ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995.
- 10.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%.
- 10.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar
Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

10.5. Starfsendurhæfingarsjóður

- 10.5.1. Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk -
Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

- 11.1.1. Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalýðsfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsiðgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrissjóðgjalda verði breytt því til samræmis.
- 11.1.2. Verkalýðsfélögum er heimilt að semja við stjórnir lífeyrissjóða um innheimtu orlofsheimilasjóðsgjalda samhliða iðgjöldum lífeyrissjóða.

12. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

12.1. Kvaðning til vinnu

Það telst kvaðning til vinnu ef starfsmönnum er ekki tilkynnt í lok starfsdags að ekki sé ætlast til að þeir mæti í vinnu næsta morgun, enda hamli eigi að dómi verkstjóra veður eða aðrar óviðráðanlegar ástæður að unnið sé næsta dag frá morgni. Þó skulu starfsmenn þegar þannig stendur á fá greiddar fjórar vinnustundir.

12.2. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda:
12 almanaksdagar

Eftir 3 mánuði samfelldt í starfi hjá sama atvinnurekanda:
1 mánuður m.v. mánaðamót

Eftir 2 ár samfelldt í starfi hjá sama atvinnurekanda:
2 mánuðir m.v. mánaðamót

Eftir 3 ár samfelldt í starfi hjá sama atvinnurekanda:
3 mánuðir m.v. mánaðamót

Ákvæði greinar 12.2. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

12.3. Framkvæmd uppsagna

12.3.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.[†]

12.3.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra

[†] Sjá ennfremur samkomulag um hópuppsagnir á bls. 171.

sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

12.3.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

12.3.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

12.4. Tilfærsla milli starfa

Sé starfsmaður, sem ráðinn hefur verið til ákveðins starfs eða hefur starfað að því a.m.k. eitt ár samfelld, færður í nýtt starf, sem greitt er með lægri kauptaxta en það, sem hann var ráðinn til, skal hann halda fyrri kauptaxta eins og uppsagnarfrestur hans segir til um, nema tilfærslan hafi verið tilkynnt honum með þeim fyrirvara. Þetta gildir ekki um störf, sem greidd eru með mismunandi töxtum og menn fluttir milli starfa samkvæmt venjum á vinnustaðnum og eðli vinnunnar.

12.5. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfs-

maður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

12.6. Áunnin réttindi

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.

- 12.6.1. Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

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

- 12.6.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns.
- Nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar.
- Lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.

12.6.3. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfs- tengdum 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.

13. KAFLI

Um trúnaðarmenn

13.1. Kosning trúnaðarmanna

13.1.1. Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein, eða starfsfólk mætir almennt til starfa á öðrum vinnustöðum en höfuðstöðvum viðkomandi atvinnurekanda, á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

13.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

13.2. Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

Ef starf trúnaðarmanns er þess eðlis að honum er ókleift að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á reglubundnum vinnutíma, skal að ósk trúnaðarmanns gera samkomulag milli hans og atvinnurekanda um þann lágmarkstíma sem trúnaðarmaður getur haft til umráða til að sinna þessum störfum. Í samkomulagi skal tekið tillit til fjölda starfsmanna sem trúnaðarmaður er fulltrúi fyrir, almenns umfangs trúnaðarstarfa, dreifingar starfsstöðva, vaktaskipulags og annars sem við á.

13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

13.4. Aðstaða trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

13.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Laun verkamanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

13.6. Kvartanir trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir verkamanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

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 sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

13.8. Réttur trúnaðarmanna til að sækja fundi

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum aðildarféлага SGS, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ / SGS og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ / SGS og SA. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjanna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

13.9. Réttur verkalýðsfélaga

Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

13.10 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.

14. KAFLI

Um ákvæðisvinnu

14.1. Skilgreining hugtaka

Sameiginlegt heiti fyrir bónus og premiulaunuð störf er ákvæðisvinna. Fyrir ákvæðisvinnu er greitt með kaupauka.

Akkorð er vinna þar sem greiðsla tekur einungis mið af afköstum og er þá ekki greitt tímakaup.

Þessi kafli tekur til hverskonar ákvæðisvinnu í samningi þessum samkvæmt nánari skilgreiningu í grein 14.3.

14.2. Upptaka ákvæðisvinnu og samráð við stéttarfélag

Atvinnurekandi skal hafa samráð við trúnaðarmenn og viðkomandi stéttarfélag við upptöku ákvæðisvinnu og þann lágmarkstíma, sem slík tilhögun skuli standa. Sama gildir um viðhald og breytingar á gildandi samningum. Þar sem um þessi atriði eru gildandi samningar, skulu ákvæði þeirra haldast.

Aðilar eru sammála um að kannaðar verði nýjar hugmyndir um kaupaukakerfi með það að markmiði að auka verðmæti framleiðslunnar, laun og starfsánægju.

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.

Við mótun, upptöku og breytingar ákvæðisvinnu er æskilegt að stuðst verði við viðurkenndar aðferðir við vinnurannsóknir og tillit sé tekið til heilbrigðis starfsmanna.

(Sjá ennfremur rammásamning um hóplaunakerfi í frystihúsum á bls. 169 og rammásamning um hóppremíu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. á bls. 173 og rammásamning um vinnu við ræstingar á bls. 124).

14.3. Kaupauki

Með kaupauka er átt við bæði bónus og premíu.

Bónus er afkastatengt launakerfi og kemur til viðbótar umsömdu tímakaupi og hækkar í hlutfalli við afköst umfram lágmarksviðmið.

Premía er umsamin upphæð á framleiddar einingar til viðbótar umsömdu tímakaupi.

15. KAFLI

Um almenna og sérþjálfaða byggingarstarfsmenn

15.1. Gildissvið

- 15.1.1. Til vinnu byggingarstarfsmanna teljast m.a. eftirtalin störf:
- Handlöngun hjá múrurum, trésmiðum og öðrum byggingariðnaðarmönnum.
 - Steypuvinnu, steypusögun og múrbrot á byggingarstað.
 - Mótarif og hreinsun, oliuburður timburs og annars efnis sem notað er við mótaupplátt, holufyllingar, viðgerðir o.fl.
 - Vinnu við járnalagnir.
 - Jarðvinnu, vinnu við holræsagerð, malbikun, gatnagerð, jarðlagnir, hellulagnir og störf við garðyrkju.
- 15.1.2. Sérþjálfður byggingarstarfsmaður telst verkmaður sem hefur haft það að aðalstarfi að koma beint að framleiðslu í a.m.k. 2 ár.
- 15.1.3. 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.
- 15.1.4. Starfsmaður á rétt á skriflegri staðfestingu á starfsreynslu sinni hjá hlutaðeigandi fyrirtæki við starfslok.
- 15.1.5. Um kranamenn fer skv. 16. kafla um tækjastjórnendur.

15.2. Laun

Launaflokkar byggingarstarfsmanna:

	Lfl.
Almennir byggingarstarfsmenn	6
Sérþjálfaðir byggingarstarfsmenn	8
Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu	9

Á meðan námskeið byggingarstarfsmanna eru ekki haldin, eiga vanir byggingarstarfsmenn, með þriggja ára samfellda starfs-

reynslu, rétt á að taka laun skv. texta sérþjálfaðra byggingarstarfsmanna.

Þegar sérþjálfaður byggingarstarfsmaður 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.

15.3. Vinnutími

15.3.1. Dagvinnutími byggingarstarfsmanna skal vera 40 klst. á viku eða 8 klst. á dag, mánudag til föstudags. (Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín.).

Tímasvið dagvinnu skal vera frá kl. 07:00 til kl. 17:00.

15.3.2. Innan þessara tímamarka er heimilt að samræma vinnutíma starfsmanna á sama vinnustað.

15.4. Vaktavinna

Heimilt er að setja á vaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna. Vaktir skulu ekki vera styttri en 8 klst. og ekki lengri en 12 klst.

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

35% álag á tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánud. - föstud.

55% álag á tímabilið kl. 00:00 - 08:00 alla daga svo og um helgar.

Ef vaktavinna er tekin upp til skemmri tíma en 15 vikur skal álag á næturvaktir vera 60%. Ef fyrirhugað hefur verið að taka upp vaktir til lengri tíma en þeim er slitið áður en 15 vikna markinu er náð skal endurreikna næturvaktir m.v. 60% álagið.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku (37,05 virkar vinnustundir) skal greiða yfirvinnukaup.

Vaktir skulu teknar upp og slitið með einnar viku fyrirvara. Vaktir standi eigi skemur en 10 daga.

15.5. Matar og kaffitímar

- 15.5.1. Matartími í dagvinnu skal tekinn á tímabilinu kl. 11:30 til kl. 13:30. Heimilt er að stytta þennan tíma niður í 30 mínútur og hefst þá yfirvinna fyrir sem því nemur.
- 15.5.2. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 40 mín. og greiðast sem vinnutími, og skulu þeir teknir fyrir og eftir hádegi. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 09:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður og styttest þá dagvinnutímabilið sem því nemur, sé einungis unnin dagvinna.
- 15.5.3. Ef unnin er yfirvinna skal kvöldmatarhlé alla daga vera kl. 19:00-20:00 þar sem neyslhlé hafa verið stytt eða aflögð og viðverutími á vinnustað stuttur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu. Einnig er heimilt að færa kvöldmatartíma fram til kl. 18:00 þegar dagvinna hefist kl. 07:00 að morgni. Matarhlé að nóttu skal vera kl. 02:00-03:00.
- 15.5.4. Þegar unnin er yfirvinna skal vera 20 mín. kaffihlé kl. 22:30, kl. 04:30 og kl. 06:30.[§]
- 15.5.5. Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðist sem vinnutími.[‡]
- 15.5.6. Ef unnið er í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu reiknast tilsvarendi lengri tími unnin.[‡]
- 15.5.7. Sé starfsmaður afskráður úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartímum í yfirvinnu á tímabilinu frá kl. 22:30 til kl. 07:00 greiðist þeir til viðbótar unnum tímum.[‡]

15.6. Hádegisverður

- 15.6.1. Starfsmönnum skal, eftir því sem aðstæður leyfa, séð fyrir hádegismat í mötuneyti á vinnustað, eða í vinnuskúr með sömu kjörum og aðrir starfsmenn.

[§] Gr. 15.5.4.-15.5.7. gilda ekki gagnvart Hlíf, VSK og SV. Almenn ákvæði 3. kafla gilda.

- 15.6.2. Ef starfsmaður er sendur til vinnu utan byggðamarka og eða vinni fram yfir kl. 20:00 án þess að taka matarhlé, skulu þeir hafa frítt fæði eða fæðispeninga skv. gr. 3.4.2.

15.7. Ferðir til og frá vinnu

Byggingarstarfsmenn skulu mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan marka 10 km rás frá ráðningarstað, þó innan byggðamarka.**

15.8. Námskeið

- 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.

15.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður

15.9.1. Almennur vinnufatnaður

Starfsmenn skulu fá tvenna samfestinga/vinnuföt á ári og skal skila ónothæfum vinnufötum fyrir ný. Vinnufatnaður skal skráður á nafn starfsmanns. Vinnufatnaðurinn er eign vinnuveitanda og sér hann um hreinsun á honum á sinn kostnað. Við starfslok skal starfsmaður standa skil á öllum vinnufatnaði en

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

greiða ella fyrir hann kostnaðarverð. Vinnuveitandi lætur í té vinnuvettlinga eftir þörfum, enda sé ónýtum vettlingum skilað í stað nýrra. Í steypuvinnu skal vera til staðar vatnseldur fatnaður og gúmmivettlingar til afnota fyrir starfsmenn.

Tegund vinnugalla ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna.

Starfsmenn skulu ganga í óskemmdum vinnufatnaði til að minnka slysa-hættu á vinnustað.

15.9.2. Í stað almenns vinnufatnaðar, sbr. gr. 15.9.1., er vinnuveitanda heimilt að greiða sérstakt fatagjald kr. 28,46 (m.v. 1.2.2024) á hverju unna stund, sem tekur almennum launahækkunum.

15.9.3. Sérstakur vinnufatnaður sjá gr. 9.2.2.

15.9.4. Starfsmönnum í steypuvinnu skal leggja til stígvél. Stígvél skulu skráð á nafn starfsmanns. Þar sem þörf krefur skal leggja starfsmönnum til öryggisskó, eitt par á ári, og skal skila ónot-hæfum skóm fyrir nýja. Stígvél/öryggisskór eru eign vinnu-veitanda og skal starfsmaður standa skil á þeim við starfslok eða greiða kostnaðarverð ella.

15.9.5. Að öðru leyti skal starfsmönnum lagður til endurgjaldslausra nota sá hlífðar- og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan. Slíkur búnaður telst eign vinnuveitanda.

15.9.6. Óhreinkist vinnugallar af mótaolíu eða öðru viðlíka, skal vinnu-veitandi annast þrif á þeim, starfsmanni að kostnaðarlausu.

15.9.7. Hlífðarfatnaður

Við þær aðstæður þegar nauðsynlegt er að starfsmaður klæðist sérstökum hlífðarfatnaði (t.d. kuldagalla auk venjulegs vinnufatnaðar) við vinnu sína, sér til verndar gegn kulda sem getur haft áhrif á heilsu hans og öryggi, skal vinnuveitandi leggja hann til. Hlífðarfatnaðurinn er eign vinnuveitanda og skal starfsmaður við starfslok standa skil á honum en greiða kostnaðarverð ella.

Bókun um námskeið

Starfsmaður sem lokið hefur námskeiðum í skyndihjálpi, 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 fræðsluaðila. Dæmi um slík námskeið eru niðurlög á steinsteypu, uppsetning á vinnuþöllum, járnbanding og lóðafrágangur enda efla námskeið sem þessi starfsmanninn í starfi og fyrirtækið uppsker hæfari starfsmann.

16. KAFLI

Um bifreiðastjóra og tækjastjórnendur

16.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla gilda um tækjamenn og bílstjóra sem starfa á tækjum sem krefjast vinnuvélaréttinda eða aukinna ökuréttinda, sbr. þó 17. kafla um hópbifreiðastjóra.

Kaflinn gildir einnig um bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur).

16.2. Laun

Launaflokkar tækjastjórnenda:

	Lfl.
Tækjastjórnendur 1	10
Tækjastjórnendur 2	13

Tækjastjórnandi 1: Tækjamenn á tækjum sem krefjast frumnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum.

Tækjastjórnandi 2: Tækjamenn á tækjum sem krefjast grunnnámskeiðs eða framhaldsnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum og bílstjórar á ökutækjum sem krefjast aukinna ökuréttinda. Bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur).

16.3. Vinnutími

- 16.3.1. Dagvinnutími er 40 klst. á viku eða 8 klst. á dag, á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 17:00, frá mánudegi til föstudags. (Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín.). Innan framangreindra tíma- marka er heimilt að samræma vinnutíma starfsmanna á sama vinnustað.
- 16.3.2. Bifreiðastjórar og tækjamenn skrái vinnutíma sinn sjálfir, ef óskað er, og með þeim hætti er verkstjóri ákveður.
- 16.3.3. Þurfi bifreiðastjóri að dveljast fjarri heimili sínu sökum ófærðar eða tækjabilunar, vegna ferðar sem tekur sólarhring eða meira,

skal hann fá greiddar minnst 8 klst. á dag á dagvinnu- eða yfirvinnukaupi eftir því sem við á. Þetta gildir ekki vegna dvalar sem ákveðinn er skv. venjubundnu vinnuskipulagi eða í ráðningarsamningi.

- 16.3.4. Ef starfsmaður fær ekki samningsbundna hvíldardaga eftir 12 daga samfellda vinnu fjarri heimili / ráðningarstað skal greiða eina klst. í yfirvinnu fyrir hvern vinnudag umfram 12 þar til frídagur hefur verið veittur.

16.4. Vaktavinna

Heimilt er að setja á vaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna. Vaktir skulu ekki vera styttri en 8 klst. og ekki lengri en 12 klst.

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

35% álag á tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánud. - föstud.

55% álag á tímabilið kl. 00:00 - 08:00 alla daga svo og um helgar.

Ef vaktavinna er tekin upp til skemmri tíma en 15 vikur skal álag á næturvaktir vera 60%. Ef fyrirhugað hefur verið að taka upp vaktir til lengri tíma en þeim er slitið áður en 15 vikna markinu er náð skal endurreikna næturvaktir m.v. 60% álagið.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku (37,05 virkar vinnustundir) skal greiða yfirvinnukaup.

Vaktir skulu teknar upp og slitið með einnar viku fyrirvara. Vaktir standi eigi skemur en 10 daga.

16.5. Neysluhlé

- 16.5.1. Heimilt er með samkomulagi milli aðila að stytta hádegismatartíma niður í 30 mínútur enda hefjist yfirvinna fyrr sem því nemur.

- 16.5.2. Heimilt er að veita hádegismatartíma á tímabilinu kl. 11:30 til kl. 13:30. Takist ekki að ná matarhléi innan umsamdra marka greiðist unninn matartími í yfirvinnu.

- 16.5.3. Kaffihlé sé tekið á vinnustað eftir því sem best hentar framkvæmd vinnu hverju sinni innan eftirgreindra marka: kl. 09:00-10:00 og

kl. 15:00-16:00. Um greiðslu fyrir kaffitíma sem ekki er tekinn innan þessara marka gildi sambærilegt og í gr. 16.5.1.

- 16.5.4. Sé samkomulag milli aðila um að fella niður annan eða báða kaffitíma styttest dagvinnan sem því nemur.
- 16.5.5. Ef starfsmenn vinna fram yfir kl. 20:00 án þess að taka matarhlé skulu þeir hafa frítt fæði eða fæðispeninga skv. gr. 3.4.2.
- 16.5.6. Ekki er gerð krafa til sérstakrar kaffiaðstöðu á vinnustað þegar einn maður vinnur á lokuðu og upphituðu tæki og ekki í vinnuflokk. Ef fyrirsjáanlegt er að verk standi lengur en í einn mánuð á sama stað skal starfsmaður þó hafa aðgang að kaffiaðstöðu frá fyrsta degi. Aðstöðu skal þá komið upp á vinnustað eða starfsmanni séð fyrir ferðum á annan þann stað þar sem kaffiaðstaða er fyrir hendi.

16.6. Hádegisverður

- 16.6.1. Stjórnendum bifreiða og vinnuvéla skal eftir því sem aðstæður leyfa séð fyrir hádegismat í mótuneyti á vinnustað, eða í vinnuskúr með sömu kjörum og aðrir starfsmenn.

16.7. Flutningur starfsmanna

- 16.7.1. Bifreiða- og tækjastjórnendur skulu mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan marka 10 km rás frá ráðningarstað, þó að hámarki þrjá km utan marka þéttbýlis.^{††}
- 16.7.2. Séu starfsmenn sendir frá ráðningarstað/starfsstöð innan ofangreindra marka til vinnu utan þeirra, skal vinnuveitandi sjá fyrir flutningi og skal þá við það miðað að ferðir utan marka þéttbýlis, þó að hámarki þrjá km, séu í vinnutíma. Þetta á við ef unnið er á félagssvæðinu.
- 16.7.3. Ef starfsmenn eru sendir til vinnu utan flutningslínu skulu þeir hafa frítt fæði eða fæðispeninga skv. gr. 3.4.2.
- 16.7.4. Allir bílstjórar, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum, skulu fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Sé ferð skipulögð þannig að um næturgistingu er að ræða skal bifreiðastjóra séð fyrir gistingu í eins manns herbergi með

^{††}Sérákvæði Hlífar: Flutningslína afmarkast af félagssvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar innan byggðamarka og leiðarkerfi almenningsvagna á höfuðborgarsvæðinu.

uppbúnu rúmi og viðunandi aðbúnaði. Annað telst ekki fullnægjandi aðstaða.

- 16.7.5. Ef fyrirtæki er með starfsstöðvar í fleiri en einu umdæmi/starfssvæði skal taka fram í ráðningarsamningi hvar ráðningarstaður er.

16.8. Námskeið

- 16.8.1. Sæki tækjamaður eða bifreiðastjóri réttindanámskeið með samþykki atvinnurekanda skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda sé það haldið á dagvinnutímabili, nýttist starfsmanni í starfi sínu hjá viðkomandi atvinnurekanda og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. Atvinnurekandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald.

- 16.8.2. 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.

16.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður

- 16.9.1. Bifreiða- og tækjastjórnendur skulu á ári hverju fá tvo samfestinga eða tvenn vinnuföt endurgjaldslaust svo og eitt par af stígvélum eða öryggisskóm eftir því sem við á. Slíkur vinnufatnaður skal skráður á nafn starfsmanns. Tegund vinnugalla ákvarðast með tilliti til þess hvers konar störf starfsmenn vinna. Við þær aðstæður þegar nauðsynlegt er að starfsmaður klæðist sérstökum hlífðarfatnaði (t.d. kuldagalla auk venjulegs vinnufatnaðar) við vinnu sína, sér til verndar gegn kulda sem getur haft áhrif á heilsu hans og öryggi, skal vinnuveitandi leggja hann til. Skila skal ónothæfum samfestingi og stígvélum /öryggisskóm fyrir nýja. Samfestingar og stígvél/ öryggisskór eru eign vinnuveitanda og skal starfsmaður við starfslok standa skil á öllum vinnufatnaði og stígvélum/öryggisskóm en greiða kostnaðarverð ella.

- 16.9.2. Heimilt er í samráði við starfsmann að greiða fatagjald kr. 24,31 á unna klst. (m.v. 1.2.2024) í stað almenns vinnufatnaðar. Að öðru leyti skal starfsmönnum lagður endurgjaldslaust til sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan. Slíkur búnaður telst eign vinnuveitanda.

- 16.9.3. Tækjamenn og bifreiðastjórar skulu eiga kost á vinnuvettlingum til notkunar við viðhald tækis/bifreiðar, fermingu og affermingu bifreiðar, enda skili þeir gömlum fyrir nýja.
- 16.9.4. Óhreinkist vinnugallar af olíu eða öðrum þvilkum óþrífum skal vinnuveitandi annast þríf, starfsmanni að kostnaðarlausu.

Skýring:

Við fermingu og affermingu flutningabifreiða er mikilvægt að gætt sé að vinnuvernd, sbr. reglur nr. 499/1994 um öryggi og hollustu þegar byrðar eru handleiknar. Ef flytja þarf byrði úr stað, t.d. lyfta henni, yta eða draga, ber vinnuveitanda að „gera skipulagsráðstafanir eða nota viðeigandi hjálpartæki, einkum vélbúnað, til að komast hjá því að starfsmenn þurfi að handleika byrðar.“ Í því felst m.a. að nota þarf viðeigandi búnað eða sjá starfsmönnum fyrir hjálpartækjum til að draga úr hættu.

16.10. Fjöldi starfsmanna - hvíld

- 16.10.1. Fjöldi starfsmanna við hvert verk miðast við þarfir hverju sinni að mati vinnuveitanda, enda séu öryggiskröfur virtar að fullu. Ef deilt er um öryggiskröfur skal leita umsagnar Vinnueftirlits ríkisins.
- 16.10.2. Þegar tækjastjóri á krana, á jarðytu í samfelldri grjótvinnu og á hjólaskóflum í ámokstri, hefur unnið samfellt lengur er fjórar klst. án hlés á hann rétt á 15 mín. hléi eða afleysingu. Matar- og kaffítímar teljast hlé í þessu sambandi. Tækjastjórnandi á þó jafnan rétt á nauðsynlegum persónulegum tíma, þótt vinna sé að öðru leyti stöðug.
- 16.10.3. Sami vinnuvélstjóri skal ekki vinna lengur en 8 klst. samfleytt (vélartími) á jarðytum sem vega 27 tonn eða minna (operating weight) við rippun í erfiðri klöpp (t.d. D7, TD15, KOM65).
- 16.10.4. Við samfellda fleygavinnu með þungum fleygum eða lofthómrum skal jafnan ætla stjórnanda regluleg hlé eða afleysingu.
- 16.10.5. Vari sérlega erfið grjótvinna á vinnuvélum lengur en tvær vikur samfleytt getur stjórnandi vinnuvélar óskað eftir því að verða fluttur tímabundið á annað tæki eða í önnur verkefni.
- 16.10.6. 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 hópbifreiðastjóra.

16.11. Starfssvið

16.11.1. Starfsmönnum er skylt, gegn hinu samningsbundna mánaðar-kaupi, að vinna þau störf sem vinnuveitandi þeirra felur þeim og samrýmst geta starfsskyldum þeirra. Auk venjulegrar vinnu við stjórn tækis/bifreiðar er hér um að ræða störf sem lúta að viðhaldi á eða utan verkstæðis. Þeir skulu þrifa tækin/ bifreiðina, skipta um bilaða smáhluti, hjólbarða og annast smurningu, og gera annað það sem nauðsynlegt er til að tryggja rekstraröryggi tækisins/bifreiðarinnar. Þegar ekki eru fyrir hendi verkefni, sem beint lúta að hefðbundnu starfssviði vélamanna /bifreiðastjóra, er vinnuveitanda og heimilt að fela þeim önnur störf sem samrýmst geta starfshæfni þeirra og reynslu.

16.11.2. Leiga tækis/bifreiðar ásamt stjórnanda

Við útleigu vinnuvélar eða bifreiðar með stjórnanda er honum ekki skylt að vinna önnur störf en við stjórn og viðhald vélar/ bifreiðar, svo og önnur sambærileg störf, nema öðruvísi semjist sérstaklega hverju sinni, enda haldi hann kaupri sínu óskertu.

16.12. Ökumannskort

Starfsmaður sem ráðinn er ótímabundið og unnið hefur þrjá mánuði hjá fyrirtæki á rétt á endurgreiðslu kostnaðar vegna lögbundinnar endurnýjunar ökumannskorts hér á landi, skv. reglugerð um ökurita og notkun hans. Hætti starfsmaður innan sex mánaða frá endurnýjun korts er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað, hlutfallslega miðað við starfstíma.

16.13. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan

tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu.
Bakvartargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu

Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu, sem eru í reglubundnum langferðum, skulu útbúnar olíumiðstöð, enda megi telja að ökumaður þurfi að nýta aðstöðuna til lengri hvíldar.

Bókun

um málefni tækjamanna og bifreiðastjóra

Samningsaðilar munu setja á fót umræðuhóp til að ræða bótaskyldu bifreiðastjóra og tækjamanna vegna tjóns sem þeir valda og fara almennt yfir þeirra tryggingamál.

17. KAFLI

Um hópbifreiðastjóra

17.1. Um gildissvið

Ákvæði samnings þessa gilda um bifreiðastjóra hópbifreiða, sem rúma 9 farþega eða fleiri, sbr. lög nr. 73/2001 um skipulag fólksflutninga, og þurfa aukin ökuréttindi vegna starfa sinna.

17.2. Launaflokkar og námskeið

Lfl.

Hópbifreiðstjórar 17

Að auki greiðist mánaðarlega 6.126 kr. námskeiðaálag vegna endurmenntunar starfsmanna. Upphæð þessi (sem miðast við 1. febrúar 2024) tekur almennum launahækkunum.

Námskeiðaálag verði greitt sem föst greiðsla per mánuð og miðast við þegar starfsmaður hefur farið á námskeið sem verður honum að kostnaðarlausu og að hann sæki upp-rifjunarnámskeið árlega.

Byrjunarnámskeið 8 klst. Skyndihjálp, slökkvitækni og mannleg samskipti

Upprifjunarnámskeið 4 klst. Styttri útgáfa af byrjenda-námskeiði

Námskeiðin verði haldin a.m.k. tvisvar á ári og hugsanlega undir merki SAF en kostnaður verður greiddur af vinnu-veitendum þeirra aðila sem námskeiðin sækja.

Viðbótarréttur:

Vinnuveitandi greiði a.m.k. 50% af námskeiðsgjaldi fyrir tungumálanám starfsmanns enda nýtist það honum í starfi.

17.3. Tímakaup og aldurshækkanir

Tímakaup í dagvinnu, yfirvinnukaup, stórhátíðarkaup og vaktálag reiknast út frá mánaðarlaunum.

Aldurshækkanir launa miðast við allan akstur hópbifreiða sem eru meira en 10 tonn eða meira að heildarþunga. Akstur á vörubifreið sem er yfir 10 tonn að heildarþunga skal metinn

50% til aldurshækkana. Bifreiðastjóri skal framvísa staðfestingu á starfsreynslu skv. framanskráðu. Á sama hátt skulu samskonar störf sem staðfest er að innt hafi verið af hendi erlendis metin að fullu til starfsaldurs.

Við mat á starfaldurshækkunum bifreiðastjóra, sem ráðnir eru hjá sama fyrirtæki til hópbifreiðaaksturs yfir sumarmánuði eingöngu, margfaldast hver unninn mánuður með 1,5.

17.4. Yfirvinna á stórhátíðum

Öll yfirvinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi sem 1.375% af mánaðarlaunum án vaktaálags. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí er veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum.

17.5. Vinnufyrirkomulag

Vinnufyrirkomulag skal ákveðið við ráðningu starfsmanns. Vinnutími bifreiðastjóra skal vera 40 klukkustundir á viku, 8 klukkustundir á dag og skal vinnutíma haga sem segir í gr. 17.6. – 17.8.

17.6. Dagvinna

Upphafstími dagvinnu getur verið breytilegur frá klukkan 8:00 til klukkan 10:00 á virkum dögum en yfirvinna tekur við eftir að átta klukkustunda dagvinnu er lokið. Bifreiðastjóra ber að sinna yfirvinnu að minnsta kosti þriðju hverja helgi sé þess óskað. Á tímabilinu 1. október til 31. mars er heimilt að veita frí á virkum dögum í stað yfirvinnu um helgar fyrir unnin tíma, þó ekki nema tvær helgar í mánuði og að hámarki 8 klst. á dag. Ekki er alla jafna heimilt að flytja frídaga þessa á milli mánaða. Öll vinna umfram framangreint skal skilyrðislaust gera upp mánaðarlega með yfirvinnukaupi.

Kaffitímar í dagvinnu eru samtals 35 mín. á dag og skulu teknir eftir því sem best hentar.

Sjá skýringadæmi:

- Bifreiðastjóri vinnur 8 klst. í yfirvinnu á laugardegi. Hann fær frí á dagvinnulaunum einn dag innan fjögurra vikna auk yfirvinnuálags fyrir 8 klst.
- Bifreiðastjóri vinnur 10 klst. í yfirvinnu laugardag og sunnudag. Samtals 20 yfirvinnustundir. Hann fær frí í tvo daga á dagvinnulaunum innan fjögurra vikna auk yfirvinnuálags á 16 tíma og 4 yfirvinnutíma.

- Bifreiðastjóri vinnur fjórar klst. á laugardegi og sunnudegi. Samtals 8 klst. Hann fær greitt það sama og í dæmi 1 en heimilt er þó að veita tvo hálfra daga (4 tímar) í frí.

17.7. Vaktavinna

Vaktavinna er heimil allan sólarhringinn alla daga vikunnar. Vöktum skal hagað þannig að eftir hverja vaktasýrpu komi tveir samfelldir frídagar. Með vöktum í kafla þessum er átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun. Vaktir skulu teknar upp með eins góðum fyrirvara og kostur er, þó ekki með minna en viku fyrirvara. Vaktir skulu ákveðnar fyrir mánuð í senn og skal vaktaskrá liggja frammi þar sem bifreiðastjórar eiga greiðan aðgang að henni.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klukkustundir og eigi skemmri en 4 klukkustundir. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild. Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir þann tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutíma.

Vaktaálag reiknast af mánaðarlaunataxta.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu reiknast út frá þessum grunni:

33,3% álag á tímabilinu kl. 17:00 – 00:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 – 08:00 og laugardaga og sunnudaga.

Þeir bifreiðastjórar sem ekki hafa sérstaka kaffitíma, skulu til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, fá 35 mínútur aukalega umfram raunverulega viðveru fyrir hverja 8 klukkustunda vakt.

Skýring:

Virkur vinnutími vaktavinnumanna er 37 klst. og 5 mín. að meðaltali á viku og greiðist yfirvinnukaup fyrir vinnu umfram það.

17.8. Skráning vinnutíma

Vinnutími bifreiðastjóra telst frá því hann mætir í vinnu skv. kvaðningu verkstjóra eða vinnuveitenda og þar til hann hættir vinnu að frádregnu matarhléi á tímabilinu klukkan 12:00 til klukkan 14:00. Takist ekki að ná matarhléi innan umsaminnna marka greiðist unninn matartími í yfirvinnu. Vinnutíma bílstjóra í ferð telst ekki lokið fyrr en hann er kominn á þann gististað sem atvinnurekandi hefur ákveðið.

Bifreiðastjórar skrái vinnutíma sinn sjálfir ef óskað er og með þeim hætti er verkstjóri ákveður. Ef bifreiðastjóri dvelst fjarri heimili sínu í ferð, sem tekur tvo daga eða meira skal hann fá greiddar minnst 10 klukkustundir á dag, nema á laugardögum og sunnudögum greiðast minnst 8 klukkustundir.

Biðtími milli ferða telst til vinnutíma.

17.9. Hvíldartími bílstjóra

Ákvæði þetta tekur til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 605/2010) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Dagleg lágmarkshvöld.

Vinnutíma skal haga þannig að á sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

Heimilt er þrisvar í viku að stytta samfellda hvíld í allt að 8 klst. og veita fritökurétt síðar.

Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnulotu án skerðingar á rétttri til fastra daglauna. Þegar starfsmaður fær ekki 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af allt að 16 klst. vinnulotu skal fritökuréttur vera sem hér segir:

Sé starfsmaður sérstaklega beðinn um að hefja störf áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum fritökurétt sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða ½ klst. (dagvinna) af fritökuréttinum óski starfsmaður þess.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Hefji starfsmaður störf á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unnin tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður fritökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins enda séu uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur fritökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Vikulegur hvíldartími.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktalágs.

Sé vikuleg hvíld tekin utan bækistöðvar ökutækis eða öku-
manns má stytta vikulega hvíld úr 35 klst. í 24 klst., enda sé hvíld sem skerðingunni nemur veitt síðar og óslitið fyrir lok þriðju viku eftir þá viku sem um ræðir.

Ef starfsmaður fær ekki samningsbundna hvíldardaga eftir 12 daga samfellda vinnu fjarri heimili / ráðningarstað skal greiða eina klst. í yfirvinnu fyrir hvern vinnudag umfram 12 þar til frídagur hefur verið veittur.

Annað.

Um aksturstíma, hvíldarhlé o.fl. vísast til reglugerðar um aksturs- og hvíldartíma ökumanna.

17.10. Fæðis- og dvalarkostnaður

Allir bílstjórar, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum skulu fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Bifreiðastjórum í ferðum skal veitt aðstaða til hvíldar á hvíldartímum. Sé um að ræða ferð þar sem um næturgistingu er að ræða skal bifreiðastjóra séð fyrir gistingu í eins manns herbergi með uppþúnu rúmi og viðunandi aðbúnaði. Annað telst ekki fullnægjandi aðstaða. Ef um aðrar og lakari aðstæður er að ræða, svo sem svefnpokapláss, bifreið eða húsnæði, sem að öðru jöfnu er ekki ætlað til gistingar, skal greiða hálfra dagpeninga skv. mati Ferðakostnaðarnefndar ríkisins vegna gistingar.

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

17.11. Vinnu- og hlífðarföt bifreiðastjóra

Við fastráðningu leggur vinnuveitandi bifreiðastjórum til einkennisfatnað. Það er jakki, tvennar buxur, tvennar skyrtur og bindi árlega, svo og úlpu á þriggja ára fresti, án endurgjalds,

þó ekki fyrstu þrjá mánuðina. Bifreiðastjóra er skylt að nota fatnaðinn við vinnu sína.

Jafnframt skal bifreiðastjórum, öðrum en þeim sem að staðaldrí stunda akstur innanbæjar, lagður til kuldagalli við fastráðningu. Hlíðarfatnaðurinn er eign vinnuveitanda og skal bifreiðastjóri sjá til þess að hann sé til staðar í bifreiðinni þegar á þarf að halda. Gallinn skal endurnýjaður eftir þörfum.

Vinnuveitanda er skylt að greiða þríf og hreinsun einkennis- og hlífðarfatnaðar í þeim tilfellum að orðið hafa óhöpp við vinnu (bilanir, slys, oliúóhöpp og fleira). Skemmist einkennis- eða hlífðarfatnaður vegna óhappa eða slysa við framkvæmd vinnu skal vinnuveitandi gera við hann eða útvega nýjan fatnað.

Fötin eru eign vinnuveitanda og óheimilt er að nota þau nema við störf hjá honum.

Bifreiðastjóra ber að standa skil á notuðum fatnaði.

Hafi bifreiðastjóri ekki fengið tilskilinn fatnað, þegar hann hefur unnið þrjá mánuði hjá vinnuveitanda, eða reglulega á 12 mánaða fresti, skal greiða honum mánaðarlega kr. 3.885 (m.v. 1. febrúar 2024) frá ráðningardegi þar til hann fær fötin. Greiðsla þessi miðast við fatnaðarlið vísitölu neyslueröðs (182,3 í desember 2013) og breytist árlega skv. þeirri vísitölu.

17.12. Ökumannskort

Starfsmaður sem ráðinn er ótímabundið og unnið hefur þrjá mánuði hjá fyrirtæki á rétt á endurgreiðslu kostnaðar vegna lögbundinnar endurnýjunar ökumannskorts hér á landi, skv. reglugerð um ökurita og notkun hans. Hætti starfsmaður innan sex mánaða frá endurnýjun korts er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað, hlutfallslega miðað við starfstíma.

17.13. Námskeið

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.

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.

Bókun um fæðiskostnað

Aðilar eru sammála um að ef fyrirsjáanlegt er að bifreiðastjóri hafi ekki aðgang að fæði í ferðum, þá sé heimilt að semja um beinar greiðslur í stað fæðis. Við ákvörðun upphæðar skal taka mið af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins um fæðiskostnað.

Bókun um mat á raunfærni til launa

Samningsaðilar eru sammála um að við hæfnigreiningu starfa, við mat á námi/raunfærni til launa, þurfi m.a. að líta til aukinna krafna um símenntun og góð tök á erlendum tungumáli /-málum vegna samskipta við ferðamenn og erlenda hópstjóra. Ef þess er óskað að bílstjóri hafi sérstaka þekkingu til að miðla til farþega þá ber að taka tillit til þess við hæfnigreiningu.

Bókun um endurskoðun kafla um hóp bifreiðastjóra

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða kafla um hóp bifreiðastjóra í ljósi mikilla breytinga á starfsumhverfi þeirra, auknum kröfum um símenntun, álagi við vetrarakstur með farþega, sveigjanlegum neysluhléum, auknum kröfum um góð tök á erlendum tungumálum vegna samskipta við farþega og erlenda hópstjóra, miðasölu, þjónustu við farþega við losun og lestun o.fl. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum frá SA og tveimur frá SGS hefji störf 1. október 2015 og er stefnt að því að hún skili niðurstöðum fyrir lok mars 2016.

18. KAFLI

Fiskvinnslufólk

18.1. Laun

Launaflokkar fiskvinnslufólks:

	Lfi.
Almennt fiskvinnslufólk	5
Sérhæft fiskvinnslufólk	7
Sérhæft fiskvinnslufólk með fiskvinnslunámskeið	9
Sérhæft fiskvinnslufólk með fiskvinnslunámskeið og 7 ára starfsaldur hjá sama fyrirt.	11
Fiskitæknar sem lokið hafa námi frá Fisktækniskóla Íslands í Grindavík	13

Starfsmenn 16 og 17 ára sem vinna skv. bónuskerfi í fiskvinnslu, eða í fiskvinnslu þar sem tekin hefur verið upp föst bónusgreiðsla vegna þess að afköst eru vélstýrð, skulu ekki taka lægri laun en 95% af byrjunarlaunum 18 ára.

18.2. Reiknitala í hóplaunakerfi og ákvæðisvinnu

Reiknitölur í fiskvinnslu verða sem hér segir:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Ákvæðisvinna	229,34	237,37	245,67	254,27
Hóplaunakerfi	309,53	320,37	331,58	343,18
Lágmarksbónus	328,95	340,47	352,38	364,72

Þegar unnið er við framleiðslu og tengd störf í fiskvinnslufyrirtækjum, skv. grein 18.4.1 og við lífrarniðursuðu og ekki hafa verið teknar upp afkastatengdar álagsgreiðslur, svo sem hópbónus og einstaklingsbónus skal greiða bónusígildi lágmarksbónus á greidda klukkustund. Þetta á ekki við þar sem unnið er eftir afkastatengdum launakerfum eða fastur bónus og/eða álagsgreiðslur eru hærrí á greidda klukkustund. Ef bónuskerfi fiskvinnslufyrirtækis er ekki byggt á rammisamningi

um hóplaunakerfi í frystihúsum skal greiddur bónus á hverju launatímabili aldrei vera lægri en bónusgildi lágmarksbónus.

Þessar sérstöku álagsgreiðslur, lágmarksbónus, falla niður í hráefnisleysi og þegar fiskvinnslufólk er á kauptryggingu á sama hátt og hjá fiskvinnslufólki sem vinnur samkvæmt bónuskerfum. Ef fyrirtæki greiðir nú þegar álag á kauptaxta fiskvinnslufólks, sem kemur í stað bónusgreiðslna, skal það tekið til greina og metið sem hluti af lágmarksbónus.

18.3. Vaktavinna

18.3.1. Heimilt er að setja á vaktir í fiskvinnslu, þar með talinni rækju og skelvinnslu sem ná til einstakra deilda fyrirtækis eða allra starfsmanna, enda sé um það samkomulag meðal starfsmanna og viðkomandi verkalýðsfélags.

Miðað er við reglubundnar tvískiptar 8 klukkustunda vaktir, 5 daga vikunnar, mánudaga til og með föstudaga. Heimilt er að setja á vaktir með annarri vaktaskipan, enda verði um það samkomulag milli starfsfólks, verkalýðsfélags og vinnuveitenda.

18.3.2. Vaktaálag

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu samkvæmt ramma-samningi þessum skal vera:

35% álag á tímabilinu kl. 16:00-24:00 mánudaga til föstudaga.

53% álag á tímabilinu kl. 00:00-08:00.

Ef samkomulag er um að taka hádegismatartíma er það heimilt og lengist þá dagvinnutímabil tilsvareandi.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnukaup. (Miðað er við 8 klst. á dag).

18.3.3. Vaktatímabil og neysluhlé

Heimilt er að taka upp vaktir með 7 sólarhringa fyrirvara enda standi þær ekki skemur en mánuð í senn. Vaktaslit skulu tilkynnt með sama fyrirvara. Hafi vaktir staðið fulla fjóra mánuði skulu vaktaslit þó tilkynnt með tveggja vikna fyrirvara.

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mínútur sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega.

Sé unnið reglubundið á vöktum er heimilt að semja um að greitt sé fast jafnaðarálag.

18.3.4. Greiðslutímabil

Þegar vaktavinna hefur verið tekin upp tryggir vinnuveitandi greiðslu vaktavinnukaups í allt að tvær vaktir í senn þó utanaðkomandi orsakir svo sem hráefnisskortur eða hliðstæð atvik valdi því að verkefni sé ekki fyrir hendi. En að öðru leyti greiðist dagvinnulaun.

Samningur þessi tekur ekki af eða rýrir gildi þeirra samninga um vaktavinnu, sem nú eru í gildi milli einstakra verkalýðsfélaga og vinnuveitenda um vaktavinnu.

18.3.5. Upptaka vakta

Um samþykki við upptöku vakta fer skv. gr. 5.7. í V. kafla, um fyrirtækjapátt samninga.

Starfsmanni sem ráðinn er til dagvinnu er ekki skylt að taka þátt í vaktavinnu, nema með samþykki hans, þótt samþykkt sé að taka upp vaktavinnu í viðkomandi fyrirtæki.

18.4. Kauptrygging fiskvinnslufólks

18.4.1. Ákvæði greinar 18.4. taka til starfsfólks við verkun og vinnslu sjávarafila, þ.e. í slægingu, ferskfiskvinnslu, frystingu, söltun fiskþurrkun og rækju- og skelvinnslu.

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

18.4.2. Starfsþjálfun

Starfsmanni skal veitt kennsla og þjálfun í þeim störfum sem honum er ætlað að vinna. Starfsþjálfun fer fram í fyrirtækjunum. Nýliðar sem ráðnir eru til starfa í fiskvinnslu skulu njóta viðeigandi starfsþjálfun fyrstu vikurnar undir handleiðslu verkstjóra og/eða starfsþjálfara.

18.4.3. Kauptryggingar- og ráðningarsamningur

18.4.3.1. Eftir eins mánaðar samfelld starf hjá fyrirtæki, þó að lágmarki 130 unnar klst. miðað við fullt starf, en hlutfallslega í reglubundnu hlutastarfi, skal gera skriflegan ráðningar- og kauptryggingarsamning við starfsmanninn sem tekur gildi við undirritun hans. Fyrirtækið og starfsmaður halda hvor sínu eintaki af kauptryggingar- og ráðningarsamningnum. Fyrirtækið sendir viðkomandi verkalýðsfélagi eintak af kauptryggingarhluta samningsins og heldur eftir einu til staðfestingar kauptryggingunni.

- 18.4.3.2. Eftir tveggja mánaða starf í sama fyrirtæki fer um réttindi og skyldur starfsmanns samkvæmt kauptryggingarákvæðum þessa samnings, þó ekki hafi verið lokið við gerð skriflegs ráðningar- og kauptryggingarsamnings, enda hafni starfsmaðurinn ekki gerð kauptryggingarsamnings, sbr. gr. 18.4.3.1.
- 18.4.3.3. Kauptryggingarhluti samningsins hefur sama gildistíma og ráðningarsamningur og fellur ekki úr gildi fyrir en við ráðningarslit, sbr. þó gr. 18.4.9.1.
- 18.4.3.4. Í kauptryggingarhluta ráðningarsamnings skal tilgreina upphafstíma, starfshlutfall og vinnutíma starfsmanns og gildistíma ef um tímabundinn ráðningarsamning er að ræða. Í öðrum hluta samningsins er fjallað um launakjör og aðra þætti er varða ráðningu starfsmannsins.

18.4.4. Námskeið fyrir fiskvinnslufólk

- 18.4.4.1. Á næstu 11 mánuðum eftir gildistöku kauptryggingar sækja starfsmenn, sem gert hafa kauptryggingar- og ráðningarsamning, fiskvinnslunámskeið fyrir fiskvinnslufólk skv. námsskrá Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem mennta- og menningarmálaráðuneytið hefur vottað og samþykkt að meta megi til styttingar á námi í framhaldsskóla á móti um allt að 5 fræðslueiningar.

Með lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 færðist verkefnið frá sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneytinu yfir til mennta- og menningarmálaráðuneytis.

Innan Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er fræðslusjóður, sem fjármagnaður er á fjárlögum og hefur það hlutverk m.a. að veita framlög til að mæta kostnaði sem tengist framhaldsfræðslu fullorðinna, en undir það falla fiskvinnslunámskeið fiskvinnslufólks.

- 18.4.4.2. Markmiðið er að auka þekkingu starfsmanna á vinnslu sjávarafla, efla sjálfstraust, styrkja faglega hæfni og gera þá hæfari til allra almennra fiskvinnslustarfa.
- 18.4.4.3. Fiskvinnslunámskeiðin eru samtals 48 klst. og taka til allra helstu þátta er varða starfið og starfsgreinina samkvæmt ákvörðun Starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar, sem skipuð er fulltrúum samningsaðila. Að öðru jöfnu skal halda neðangreind námskeið á þeim tíma sem vinnslustöðvun varir og/eða takmarkað hræfni er til vinnslu. Bóklega námsefnið skiptist í 12 námsþætti samtals 48 klst. og mun byggjast á fyrirlestrum kennara/leiðbeinanda og myndrænni framsetningu og nokkurri verkefnavinnu þátttakenda.

01 Fiskvinnslan – veiðar, vinnslugreinar og markaðsmál

- 02 Vinnuaðstaða og líkamsbeiting
- 03 Öryggi á vinnustöðum
- 04 Hreinlæti og gerlagróður
- 05 Innra eftirlit í fiskvinnslufyrirtækjum
- 06 Atvinnulífið, starfsfólkið og launakerfin
- 07 Samstarf og samskipti á vinnustað
- 08 Fjólmenning
- 09 Skyndihjálp
- 10 Sjálfstyrking
- 11 Umhverfismál og ábyrgar fiskveiðar
- 12 Gæði og meðferð matvæla frá veiðum til vinnslu.

Ofangreind námskeið koma í stað 40 klst. grunnnámskeiða og 14 klst. viðbótarnámskeiða en nokkur skörun var á milli námskeiða, en með sameiningu námsþátta verða nýju fiskvinnslunámskeiðin 12 námsþættir, samtals 48 klst. bókgleg kennsla.

Fiskvinnslufólk og nýir starfsmenn, sem taka laun skv. 5. launafl. og hafa ekki lokið grunn- eða viðbótarnámskeiðum, skulu taka að fullu hin nýju 48 klst. fiskvinnslunámskeið og færast þá í 9. launaflokk. Starfsfólk sem lokið hefur grunnnámskeiðum tekur laun skv. 7. launaflokki og þeir sem einnig hafa lokið viðbótarnámskeiðum taka laun skv. 9. launaflokki. Stefnt er að því að sameining námskeiðanna verði að fullu komin til framkvæmda fyrir 1. desember 2015. Fram að þeim tíma skal heimilt að halda 40 klst. grunnnámskeið og 8 klst. viðbótarnámskeið samhliða. Fræðslusjóðirnir Landsmennt og Starfsafl styrkja framkvæmd fiskvinnslunámskeiða, eftir atvikum skv. gr. 18.4.4.1. Starfsfræðslunefnd og þeim fræðsluaðilum sem annast námskeiðahald er heimilt að meta sambærileg námskeið sem fiskvinnslufólk hefur tekið síðustu misseri hjá viðurkenndum fræðsluaðilum til fækkunar á bókglegum tímum á fiskvinnslunámskeiðum.

- 18.4.4.4. Samningsaðilar skipa sérstaka starfsfræðslunefnd sem skipuð verði tveimur fulltrúum frá hvorum aðila og jafnmörgum til vara. Hlutverk starfsfræðslunefndar er að hafa eftirlit með framkvæmd kjarasamningsbundinna námskeiða fiskvinnslufólks, sem haldin verði á vegum viðurkenndra fræðsluaðila, samstarfsaðila Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í samstarfi við hlutaðeigandi fyrirtæki og á þeim tímum sem hentar með tilliti til vinnslunnar. Starfsfræðslunefndin mun vinna í nánú samstarfi við fiskvinnslufyrirtækin og stéttarfélag fiskvinnslufólks um skipulagningu og framkvæmd fiskvinnslunámskeiða.
- 18.4.4.5. Námskeiðin skulu haldin þegar nægur þátttakendafjöldi fæst (a.m.k. 12 þátttakendur), en þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári, enda verði aldrei færri en 8 þátttakendur á hverju fiskvinnslunámskeiði. Heimilt er að kenna með fjarkennslu í

gegnum fjarfundabúnað. Að öðru jöfnu skal lokið við bóklegu 40 klst. fiskvinnslunámskeiðið á fjórum vikum.

18.4.4.6. Námsefni námskeiðanna verði miðað við þarfir viðkomandi greinar fiskvinnslunnar, eftir nánari ákvörðun starfsfræðslunefndar í samráði við hagsmunaaðila.

18.4.4.7. Fiskvinnslufólki sem er atvinnulaust, en hefur ekki haft tækifæri til að sækja fiskvinnslunámskeið fyrir fiskvinnslufólk, skal heimilt að sitja námskeiðin þegar þau eru haldin, enda hafi það sótt um fiskvinnslustarf hjá viðkomandi vinnumiðlun.

18.4.5. Laun að loknum námskeiðum

18.4.5.1. Fiskvinnslufólk sem hefur lokið fiskvinnslunámskeiði færirst í 9. launaflokk. Ef starfsmanni er ekki boðið námskeiðið innan 11 mánaða eftir gildistíma kauptryggingar skulu starfsmenn eigi að síður njóta hækkunar. Ef starfsmaður sækir síðar fiskvinnslunámskeið, sem hefur þegar fengið hækkun, fær hann ekki frekari hækkunir vegna fiskvinnslunámskeiðs. Hafni starfsmaður að sækja námskeiðið fellur hækkunin niður.

18.4.5.2. Sérhæft fiskvinnslufólk, sem ræður sig til starfa hjá öðru fiskvinnslufyrirtæki innan tólf mánaða, skal að afloknu hálf mánaðar starfi öðlast kauptryggingarrétt, annars eftir eins mánaðar starf enda hafi uppsógn úr fyrra starfi borið að með eðlilegum hætti, sbr. þó gr. 18.4.9.1.

18.4.6. Árleg fræðslunámskeið

Sérhæft fiskvinnslufólk skal árlega eiga kost á 4 klst. fræðslunámskeiði þar sem m.a. flutt gæti verið valkvæð samantekt á námsefni sem kennt er á fiskvinnslunámskeiðum og/eða öðru hagnýtu fræðsluefni. Fræðslunámskeiðið skal skipulagt af fræðslunefnd viðkomandi fyrirtækis.

18.4.6.1 Fræðslunefnd

Í fiskvinnslufyrirtækjum skal vera starfandi fræðslunefnd sem skipuð er fulltrúum starfsmanna og stjórnenda viðkomandi fyrirtækis. Hlutverk fræðslunefndar er að stuðla að aukinni starfsmenntun meðal starfsmanna og vera ráðgefandi um námskeiðahald.

18.4.7. Starfssvið

Starfsmenn eru ráðnir til allra almennra starfa í fiskvinnslu.

Ef hlé verður á venjubundinni vinnslu, skulu starfsmenn vinna önnur störf innan fyrirtækisins. Ávallt skal þó gæta fyllsta öryggis og taka tillit til getu starfsmannsins.

18.4.8. Dagvinnuþrygging

- 18.4.8.1. Vinnuveitandi skuldbindur sig til þess að greiða starfsmanni sem nýtur kauptryggingarréttar föst laun fyrir dagvinnu skv. samningi þessum þótt hráefnisbrestur valdi vinnslustöðvun, svo og á fiskvinnslunámskeiðum fyrir fiskvinnslufólk sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins viðurkennir og staðfest er af mennta- og menningarmálaráðuneytinu, enda sé það í samræmi við reglur um endurgreiðslu atvinnuleysisbóta í fiskvinnslu sbr. l. nr. 51/1995 með síðari breytingum og reglugerð sett skv. þeim.

Hefji starfsmaður vinnu annars staðar á tímabili vinnslustöðvunar falla launagreiðslur niður frá sama tíma, en ráðningarsamningur fellur ekki úr gildi og ber starfsmanni að koma til vinnu um leið og vinnsla hefst á ný.

Eigi þær reglur ekki við fer um greiðslur atvinnuleysisbóta eftir almennum reglum, sbr. lög nr. 54/2006 með síðari breytingum og lög nr. 19/1979.

- 18.4.8.2. Ef horfur eru á langvinnri rekstrarstöðvun vegna hráefnisskorts, sem áætlað er að vari í a.m.k. tvær vikur en þó að hámarki sex mánuði, er fyrirtæki þó jafnan heimilt með tilkynningu til starfsfólks, vinnumiðlunar og verkalyðsfélags, að boða vinnslustöðvun með fjögurra vikna fyrirvara. Sé vinnsla í fyrirtækinu er nægilegt að hengja upp almenna tilkynningu og gera jafnframt ráðstafanir til að koma tilkynningu til starfsmanna sem eru ekki við störf á þeim tíma. Ef vinnsla er ekki í gangi skal hverjum starfsmanni sem stöðvunin nær til tilkynnt um vinnslustöðvunina. Launagreiðslur falla þá niður frá og með þeim tíma, sbr. 3. gr. laga 19/1979.

- 18.4.8.3. Hafi fyrirtækið greitt laun á tímabili vinnslustöðvunar og stöðvun varir lengur en áætlað var, styttist fjögurra vikna fyrirvari skv. gr. 18.4.8.2. um viku fyrir hverja eina, sem laun hafa verið greidd, án þess að vinnsla hafi farið fram. Fyrirvari skv. þessu ákvæði skal þó vera minnst tvær vikur.

- 18.4.8.4. Nú hefur verið tilkynnt um vinnslustöðvun með fjögurra vikna fyrirvara, en í ljós kemur að hráefni endist lengur en gert var ráð fyrir og skal þá heimilt að framlengja frestinn um allt að eina viku (5 vinnudaga) án þess að nýr biðtími skapist, enda hafi tilkynning þess efnis verið kynnt starfsfólki með þeim hætti er gr. 18.4.8.2. gerir ráð fyrir með minnst 7 daga fyrirvara. Slík framlenging verður ekki gerð oftar en einu sinni í hverju tilfalli.

Hafi starfsmaður ráðið sig í vinnu hjá öðrum atvinnurekanda miðað við fyrri vinnslulok, breytir framlenging skv. ofansögðu ekki þeirri ráðningu.

- 18.4.8.5. Nú berst hráefni til fiskvinnslufyrirtækis meðan vinnslustöðvun sem boðuð hefur verið með fjögurra vikna fyrirvara stendur yfir og eiga starfsmenn á kauptryggingu sem eru ekki að störfum

þá forgang til vinnu og er fyrirtækinu ekki heimilt að kalla annað verkafólk til þeirra starfa meðan þetta ástand varir.

- 18.4.8.6. Hafi starfsmaður verið tekinn af launaskrá skv. gr. 18.4.8.2 og vinnslustöðvun staðið lengur en 5 vikur samfelld er starfsmanni heimilt að slíta ráðningarsamningi við fyrirtækið og þarf hann þá ekki að hlíta ákvæðum um uppsagnarfrest, enda hafi hann þá þegar tilkynnt fyrirtækinu formlega þessa ákvörðun sína með minnst viku fyrirvara.

Hafi vinnslustöðvun skv. ofangreindu staðið lengur en 8 vikur samfelld ber atvinnurekanda skylda til að tilkynna formlega þeim starfsmönnum sem þá eru í ráðningarsambandi um framtíðaráform fyrirtækisins.

Ef fyrirsjáanlegt er að vinnslustöðvun standi lengur en þrjá mánuði að meðtöldum orlofstíma er starfsmanni sem tekinn hefur verið af launaskrá heimilt að slíta ráðningarsambandi með tveggja vikna fyrirvara, og lengur en fimm mánuði með viku fyrirvara, hvenær sem er innan tímabilsins, samanber þó ákvæði um sex mánaða hámarkstíma í gr. 18.4.8.2.

- 18.4.8.7. Nú stafar vinnslustöðvun af ófyrirséðum áföllum, s.s. bilunum í tækjum eða búnaði vinnslustöðvar eða veiðiskips, bruna eða skipstapa eða öðrum atvikum, sem talin eru falla undir 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979,^{*} þá er fyrirtæki heimilt að fella niður launagreiðslu sbr. ákvæði sömu greinar.

18.4.9. Uppsögn kauptryggingar

- 18.4.9.1. Neiti starfsmaður vinnu eða mæti ekki ítrekað til vinnu, án þess að lögmaet forföll hamli, getur vinnuveitandi rift kauptryggingu án sérstaks fyrirvara í samræmi við almennar reglur um slit vinnusamninga. Hafi kauptryggingu verið slitið af þessum sökum, á starfsmaður fyrst kröfu til kauptryggingar að nýju að þremur mánuðum liðnum.

- 18.4.9.2. Kauptryggingu starfsmanns verður ekki sagt upp sérstaklega nema starfsmanni sé sagt upp störfum með áunnum uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi sbr. þó ákvæði gr. 18.4.9.1.

^{*} 1. mgr. 3. gr. I. nr. 19/1979 hljóðar svo: Nú fellur niður atvinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli, svo sem vegna bruna eða skiptapa, og verður atvinnurekanda þá eigi gert að greiða bætur til launþega sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klukkustundum á mánuði, enda missa launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.

18.4.10. Samstarfsnefnd um ágreiningsmál

Samningsaðilar tilnefni hvor um sig tvo menn í samstarfsnefnd. Hvor aðili um sig getur vísað ágreiningsmálum sem upp kunna að koma vegna kauptryggingar fiskvinnslufólks til nefndarinnar. Nefndin skal leitast við að jafna ágreining aðila.

Yfirlýsing um launalaus leyfi fiskvinnslufólks um jól og áramót

Þeir starfsmenn í fiskvinnslu sem óska eftir að taka launalaust leyfi um jól og áramót og hafa aflað sér samþykki viðkomandi yfirmanns skulu fá greidd dagvinnulaun í hlutfalli við starfshlutfall sitt þá samningsbundnu frídaga sem falla á virka daga á umræddu tímabili. Greiðsluskylda atvinnurekenda er háð því að starfsmaður hafi aflað sér rétt til greiðslu, sbr. ákvæði 1.11 og umrætt leyfi standi ekki lengur en þrjár vikur og starfsmaður hefji störf að nýju í fyrirtækinu eftir að leyfinu lýkur. [2008]

Sjá einnig bókanir og samkomulög á bls. 169 - 176

19. KAFLI

Um almenn störf við fiskeldi

19.1. Um gildissvið

Samningur þessi tekur til allra starfa við fiskeldi, þar með talin störf við klak, seiða- og matfiskeldi, vinnu við fódurgerð, slátrun, þökkun og í frystigeymslu þegar þetta er hluti af staðbundnum störfum tengdum aðalafurðinni.

19.2. Laun

19.2.1. Launaflokkar

	Lfi.
Almennt starfsfólk	5
Sérhæft starfsfólk	7
Fiskeldisfræðingar	17

19.2.2. Mat á starfsaldri

Við mat á starfsaldri skal tekin til greina reynsla af hliðstæðum störfum hjá öðrum s.s. við fiskvinnslu, fiskveiðar og netagerð, þó að hámarki almennur taxti eftir þrjú ár.

19.2.3. Sjúkvíaálag

Þá daga sem farið er út á sjókvíar greiðist 15% sjúkvíaálag á tímakaupið.

19.3. Um vinnutíma

19.3.1. Almennur vinnutími

Almennur vinnutími skal vera eins og segir í II. kafla samnings þessa.

19.3.2. Vaktavinna

Heimilt er setja á vaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna enda sé samkomulag um það meðal starfsmanna og viðkomandi stéttarfélags. Upptöku og slit vakta skal tilkynnt með 10 daga

fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun ekki standa skemur en tvær vikur.

Neyslúhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neyslúhlé hlutfallslega.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

35% álag á tímabilið kl. 16:00-00:00 mánud.-föstud.

45% álag á tímabilið kl. 00:00-08:00 alla daga svo og um helgar.

Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

19.3.3. 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.

19.3.4. Næturvarsla

Um vaktmenn skal fara eins og segir í 23. kafla samnings þessa.

Þó skal enginn vera skyldur til að ganga næturvaktir ef þeir eru ekki ráðnir til þess.

19.4. Önnur atriði

19.4.1. Vinnustöðvanir

Í verkföllum skuldbinda stéttarfélög starfsmanna sig til að heimila lágmarkseftirlit, þar með talin lágmarksfóðrun, til að koma í veg fyrir tjón á eldisfiski og búnaði er varðar öryggi stöðvarinnar og til að tryggja dýravelferð.

Komi upp ástand í eldisstöð, sem kallar á aukinn mannskap, svo sem vegna frumfóðrunar og toppa í hafbeit, er forráðamönnum eldisstöðvar heimilt í samráði við trúnaðarmann viðkomandi stéttarfélags að sækja um undanþágu til fjölgunar starfsmanna.

19.4.2. Hlífðarfatnaður

Vinnuveitandi sér til þess að starfsmenn hafi afnot af hlífðarfatnaði, gúmmigöllum, gúmmivettlingum, flotgöllum, skófatnaði og öðrum viðeigandi hlífðarfatnaði enda er fatnaðurinn í eigu vinnuveitenda og skal hann ekki notaður utan eldisstöðvar.

19.4.3. Aðbúnaður

Aðbúnaður skal vera í samræmi við kröfu Vinnueftirlits ríkisins, eftirlitsdýralækna og Hollustuverndar ríkisins.

19.4.4. Öryggismál

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðli vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Aldrei skulu fara færri en tveir starfsmenn út á sjókvíar í einu. Mönnum við önnur hættuleg störf s.s. við sjókvíar / ker á landi fer eftir áhættumati og öryggis- og heilbrigðisáætlun fyrirtækisins.

Aldrei skulu vera færri flotgallar en starfsmannafjöldi sem vinnur við sjókvíar og sjóker utanhúss í landi hverju sinni segir til um.

Flotgalli skal vera til staðar fyrir næturvarðmenn fiskeldis- og hafbeitarstöðva.

Þar sem eldisker eru dýpri en tveir metrar skulu vera stigar.

Starfsmenn skulu hafa aðgang að fullnægjandi fjarskiptabúnaði bæði um borð í bátum og þrómmum þegar unnið er við sjókvíar og sjóker utanhúss í landi. Starfsmenn sem starfa einir í fiskeldisstöð við hættuleg/krefjandi störf skulu útbúnir neyðarhnapp eða sjálfvirkum neyðarboða eða sambærilegum tetrafjarskiptabúnaði í samræmi við áhættumat fyrirtækisins.

19.4.5. Önnur atriði

Um önnur atriði, en í samningi þessum greinir, skal fara samkvæmt öðrum köflum samnings þessa.

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 fyrirtækja 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.

Yfirlýsing

Fyrir 31.12.2025 munu Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi f.h. fiskeldisfyrirtækja og SA í samvinnu við SGS/VerkVest vinna að gerð starfslýsinga í fiskeldisfyrirtækjum, þ.e. safna upplýsingum um störf frá fiskeldisfyrirtækjum, starfslýsingar og ábyrgðarsvið allra starfa í sjódeild við fiskeldi. VerkVest og SGS munu fá þess gögn í hendur til að lista upp öll störf sem tilheyra sjódeild í fiskeldi. Markmið þessarar vinnu er að meta þessi störf og eftir atvikum raða þeim í launaflokka eða inn í nýtt hæfni launakerfi sem samið verður um í kjarasamningi, 19. kafla eða fyrirtækjapætti kjarasamnings.

Aðilar munu vinna að gerð sameiginlegs reiknigruns um niðurbrot á pakkalaunum í vaktavinnu enda er slíkur sameiginlegur reiknigrunnur nauðsynlegur til réttar uppfærslu á launum við kjarasamningsbundnar hækkanir fyrir pakkalaun/vaktalaun í fiskeldi.

20. KAFLI

Iðnverkafólk

20.1. Gildissvið

Kaflinn þessi gildir um iðnverka- og verksmiðjufólk, sem starfar í iðnaði, s.s. efna-, plast-, prent-, matvæla-, fata-, skinnna, hreinlætis-, lyfja-, málm- og drykkjarvöruíðnaði.

Undanþegið ákvæðum kaflans eru þó starfsmenn sem starfa skv. 18. kafla um kauptryggingu fiskvinnslufólks og gildandi samningum um sláturhús.

Sjá einnig sérstaka bókun og fyrirvara sem fylgja með kafla þessum og telst hlut hans.

Samningar, sem gerðir eru milli iðnrekenda og einstakra starfsmanna og innihalda lakari kjör fyrir starfsfólk en samningur þessi, gilda eigi.

20.2. Launaflokkar iðnverkafólks

20.2.1. Skilgreining launaflokka iðnverkafólks:

Iðnverkafólk I: Almenn iðnverkafólk

Iðnverkafólk II: Sérhæft iðnverkafólk sem unnið getur sjálfstætt og sem fela má tímabundna verkefnastjórnun.

Starfsfólk sem lokið hefur grunnnámi í meðferð matvæla, 60 klst. námi allt að 5 námseiningar eða sambærilegu grunnnámi skv. námskrá fyrir aðrar greinar iðnaðar, s.s. plast-, efna- eða málmíðnað.

20.2.2. Launaflokkar iðnverkafólks – almenn flokkun:

Iðnverkafólk I 4

Iðnverkafólk II 6

20.2.3. Laun í kjötvinnslum

Starfsfólk í alifuglaslátrun 4

Starfsfólk í stórgripaslátrun 4

Sérhæft starfsfólk sem lokið hefur grunnnámi í meðferð matvæla. 6

20.2.4. Laun á vélaverkstæðum og í járn- og málmíðnaði

Almennir starfsmenn 6

20.3. Kaupgreiðslureglur

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

20.4. Vinnutími

20.4.1. Dagvinna

Vinnutími skal vera á tímabilinu frá kl. 07:00 – kl. 17:00. Dagvinnutími hvers starfsmanns sé að meðaltali 8 klst. á dag innan þeirra tímamarka, eða 40 klukkustundir á viku og skal dagvinna framkvæmd á öðrum virkum dögum en laugardögum.

20.4.2. Yfirvinna

Starfsmanni ber að standa skil á umsömdum dagvinnutíma og greiðist því fyrst yfirvinna þegar fullum 40 stundum er náð í viku hverri. Lögmaet forföll, þ.m.t. launalaust leyfi, teljast til vinnutíma í þessu sambandi.

20.4.3. Skráning vinnutíma

Á vinnustöðum við hliðina á stimpilklukku skulu vera festar upp ritaðar reglur sem nákvæmlega tilgreina hvenær vinna skal byrja og hætta, hvenær matartímar eru og kaffidrykkja fer fram og er öll neysla bönnuð á öðrum tímum. Starfsfólki er skylt að rækja nákvæmlega hinn ákveðna vinnutíma og leysa af hendi öll störf sín vel og dyggilega og í öllu samkvæmt fyrirlagi iðnrekenda. Ef um fataskipti er að ræða skal starfsmaður hafa fataskipti áður en vinna byrjar og ekki aftur fyrir en vinnutími er á enda.

Nú forfallast starfsfólk frá vinnu og skal þá skylt að tilkynna það til iðnrekenda strax og því verður við komið.

Komi iðnverkafólk of seint til vinnu skal reikna vinnutíma í dagvinnu samkvæmt skráningu stimpilklukku, án refsifrádrags.

20.4.4. Vaktavinna

Heimilt er að hafa tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar á tímabilinu kl. 07:00 – kl. 24:00 og þrískiptar vaktir í 5 daga, allan sólarhringinn ef nauðsyn krefur, og má þá vinnutími byrja og enda á öðrum tíma en tekið er fram í gr. 2.1. Upptaka og slít vakta skal tilkynnt með 7 daga fyrirvara. Skal sú vinnutílhögun standa ekki skemur en fjórar vikur, ef um tvískiptar vaktir er að ræða, og 6 vikur, ef um þrískiptar vaktir er að ræða. Allar vaktir skulu vera 8 klst. og felst í þeim tíma 35 mín. neyslutími. Greiða

skal 17% jafnaðarálag á báðar vaktir á tvískiptum vöktum og 27% jafnaðarálag á allar þrjár vaktir á þrískiptum vöktum. Vaktir skulu ganga til vikulega. Vinna eftir dagvakt og á undan kvöldvakt greiðist með yfirvinnukaupi. Ef eingöngu er unnið á annarri vakt (kvöldvakt) skal vaktaálag vera 30% en 45% á þriðju vakt (næturvakt).

Byrjun og lok vinnutíma skal ákveða í samráði við starfsfólk. Sé unnið reglubundið á vöktum eru aðilar sammála um að mæla með því að greitt sé fast meðalálag.

Heimilt er að láta vinna á þrískiptum vöktum alla sólarhringa ársins, 8 klst. á vakt, enda sé greitt 45% jafnaðarálag á allar þrjár vaktirnar.

20.4.5. Flutningur að og frá vinnustað

Vinnuveitandi er skyldur að sjá starfsfólki sínu fyrir flutningi að og frá vinnustað til síns heima utan strætisvagnatíma þar sem reglubundnar ferðir eru.

20.5. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

20.5.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

20.5.1.1. Starfsmenn sem hefja störf fyrir kl. 11:00 eiga rétt á að taka sér matarhlé, sem skal eigi vera skemmra er 1/2 klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 - 13:30 og telst það ekki til vinnutíma.

20.5.1.2. Greiddur neyslutími er 35 mínútur á dag miðað við fulla dagvinnu.

20.5.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Hafi starfsmaður við upphaf yfirvinnutímabils ekki fengið neyslhlé frá kl. 13:00 á hann rétt á að taka 10 mínútna kaffihlé í eigin tíma. Heimilt er vinnuveitanda að viðhafa sveigjanleika við veitingu ofangreinds kaffihlés til þess að framleiðsla stöðvist ekki.

Sé unnin yfirvinna fram í samningsbundið kvöldmatarhlé, skal vera greiddur matartími ein klst. og skal hann, nema öðruvísi sé samið, vera á tímabilinu kl. 18:30 – kl. 20:30. Ljúki vinnu eftir kl.19:00, án þess að matarhlé hafi verið veitt, greiðist matartíminn allt að einu. Sé unnin yfirvinna eftir kvöldmatarhlé í 2½ klst. eða meira, skal á þeim tíma veita 20 mín. kaffihlé, matartími 30 mín. á tímabilinu kl. 02:00 - kl. 03:00 og kaffitími 20 mín. á tímabilinu kl. 05:30 - kl. 06:30.

Hefji starfsmaður vinnu meira en einni klst. fyrir upphaf dagvinnu, skulu síðustu 10 mínútur vera neysluhlé.

20.5.3. Aðrar reglur um matar- og kaffitíma

20.5.3.1. Vaktavinna

Í hverri 8 klst. vakt felst 35 mín. neyslutími. Yfirvinna að lokinni vakt hefst með 15 mín. neyslutíma. Að öðru leyti fylgja neyslutímar venju á viðkomandi vinnustað eftir því sem við á.

20.5.3.2. Annað

Heimilt er að semja um aðra tilhögun vinnu- og neyslutíma ef samþykki viðkomandi stéttarfélags og Samtaka iðnaðarins eða SA kemur til.

20.5.4. Vinna utan félagssvæðis

Þegar starfsmenn eru sendir frá fastri starfsstöð/ráðningarstað til vinnu utan félagssvæðis viðkomandi stéttarfélags eða utan þess sveitarfélags þar sem fyrirtækið er starfrækt, greiðist ferða-, fæðis- og annar upphaldskostnaður af vinnuveitanda.

20.6. Fritímaslysatrygging

20.6.1. Skyld er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem kafli þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss. Miðað skal við að slysatryggingin sé alltaf í gildi.

Um slys sem falla undir grein 8.7.1. í samningi þessum fer skv. gr. 8.7.

Um slys sem falla ekki undir gr. 8.7.1., þ.e. slys á grundvelli fritímaslysatryggingar, gildir eftirfarandi: Dánarslysabætur, bætur vegna varanlegrar örorku og dagpeningar vegna tímabundinnar örorku taka ekki sérstakri hækkun með samningi þessum^{††}, þ.e. áðurgildandi fjárhæðir taka einungis vísitöluhækkunum. Dagpeningareglur vegna tímabundinnar örorku verða einnig óbreyttar frá því sem verið hefur, þ.e. greiðast átta vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 44 vikur.

^{††} Sbr. bókun með kjarasamningi dags. 17.2.2008.

20.7. Verkfæri og vinnuföt

20.7.1. Vinnu- og hlífðarföt

Vinnuveitandi skal leggja starfsfólki til allt að tvennum viðeigandi hlífðarfatnaði á ári og þvott á honum. Hlífðarfatnaðurinn er eign vinnuveitanda og er starfsfólki skylt að fara vel með hann.

20.7.2. Um öryggisstígvél eða öryggisskó

Iðnverkfólk sem starfa við hættuleg störf að mati öryggisnefndar eða skv. álitu Vinnueftirlits ríkisins skulu eiga rétt á vinnuskóm (öryggisskóm með stáltá og/eða stömum sóla eða öryggisstígvél) eitt par á ári. Skórnir eru eign fyrirtækisins.

Ef sýnt þykir að skófatnaður sé einungis notaður á vinnustað vegna hreinlætiskrafna, mikils óþrifnaðar eða efnanotkunar sem skemmir skófatnað umfram venjubundna notkun og slit, skal fyrirtækið leggja starfsfólki til skófatnað.

Leggi fyrirtæki iðnverkfólki til vinnuskó í öðrum tilvikum skiptist kostnaður þannig að vinnuveitandi greiði 70% og starfsmaður 30%. Skórnir eru þá eign iðnverkamanns. Við val á skóm skal iðnverkamaður hafa samráð við vinnuveitanda.

20.8. Ákvæðis- og bónusvinna

20.8.1. Samkomulag um ákvæðisvinnu

Ákvæðisvinna er því aðeins heimil, að iðnrekandi hafi náð um það samkomulagi við starfsfólk sitt og viðkomandi stéttarfélagi og Samtökum iðnaðarins eða SA tilkynnt um samkomulagið.

Þeir sem vinna ákvæðisvinnu mega þó aldrei bera minna úr býtum en mánaðarkaupsfólk skv. ákvæðum fyrsta kafla.

20.8.2. Ákvæðisvinna og vinnurannsóknir

Aðilar eru sammála um, að þar sem ákvæðisvinna er unnin sé æskilegt að hún sé byggð á vinnurannsóknum. Ef ákvæðisvinna er ekki byggð á vinnurannsóknum skal samið um þann lágmarksbónus eða það lágmarkshlutfall ofan á dagvinnulaun sem starfsmaður skal bera úr býtum.

20.8.3. Vinna í beinum tengslum við tímamælda ákvæðisvinnu

Iðnverkfólk sem ekki er í ákvæðisvinnuhópi en vinnur í beinum tengslum við tímamælda ákvæðisvinnu sem stjórnar vinnuhraðanum, skal eiga rétt á launauppbót sem tekur mið af

bónustekjum í viðkomandi framleiðslulínu og af vinnuálagi viðkomandi starfs.

20.8.4. Annað

Starfsfólk við ákvæðisvinnu skal án sérstakrar þóknunar halda áhöldum hreinum. Ef starfsfólk við ákvæðisvinnu starfar að öðru en því, sem samið er um í sérstökum ákvæðissamningi, skal greiða því kaup fyrir það í hlutfalli við gr. 1.1.

20.9. Símenntun – sérhæft iðnverkafólk

20.9.1. Skipan samstarfsnefndar

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

Bókun

vegna kafla um iðnverkafólk

Nokkur ákvæði í almennum kjarasamningi SGS gilda ekki um iðnverkafólk: Gr. 2.1. og 2.5. um skráningu vinnutíma, gr. 3.4. um fæðispeninga og sérstakrar flutningalínur, gr. 3.5.1. - 3.5.4. um laun á ferðum, gr. 9.1 um verkfæri og gr. 9.2.1. - 9.2.4 um hlífðarfatnað. [2011]

Yfirlýsing

um ákvæðis- og bónusvinnu í kjötvinnslum

Samningsaðilar eru sammála um að gera átak til að auka þekkingu iðnverkafólks í kjötvinnslum á þeim útreikningum sem eru til grundvallar í afkastatengdum hóplaunakerfum í kjötvinnslum. Auk þess verður trúnaðarmönnum veitt sérstök fræðsla á uppbyggingu afkastahvetjandi launakerfa.

Samningsaðilar eru sammála um að framkvæma ítarlega könnun á fyrirkomulagi hverskonar auka- og álagsgreiðslna sem tíðkast hjá kjötvinnslum. Hún verður framkvæmd af aðilum í góðu samstarfi við viðkomandi fyrirtæki um land allt sem verða í heildarúrtakinu og þau heildarsamtök og stéttarfélag sem aðild eiga að kjarasamningum iðnverkafólks, sbr. gr. 20.11.

Sundurgreina skal hverskonar álagsgreiðslur, svo sem afkastatengdan bónus og hópbónus, fastan bónus og hlutfallslegt álag á tímakaup og aðrar yfirborganir á kaup-taxta.

Upplýsingasöfnun og úrvinnsla samkvæmt ofanrituðu fari fram í október 2011. Leitað verður eftir upplýsingum hjá fyrirtækjum í öllum landshlutum. Samningsaðilar munu í framhaldi af því taka niðurstöður til umræðu og kynna fyrirtækjum í kjötvinnslu kosti afkastatengdra launakerfa og góða framkvæmd við upptöku og notkun slíkra kerfa. Lögð verði áhersla á gott samráð við starfsfólk og trúnaðarmenn við mótun, upptöku og breytingar á bónuskerfum.

Rétt er starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis að leita eftir ráðgjöf samningsaðila.

Könnun á framkvæmd afkastatengdra launakerfa verði endurtekin í október 2013. [2011]

Samkomulag vegna vinnu sem stjórnast af vélbúnaði

Þar sem vinna og vinnulag stjórnast af vélbúnaði skal starfsmaður eiga kost á nauðsynlegum hléum með afleysingu eða öðrum hætti.

Atvinnurekandi skal tilkynna starfsmönnum um fyrirkomulag þessara hléa frá vélavinnu með skýrum hætti, s.s. í starfsreglum.

Bókun vegna samnings VMS og Einingar-Iðju

Veikindaréttur í kjarasamningi Einingar-Iðju vegna iðnverkafólks, sbr. Kjara-samning Iðju félags verksmiðjufólks á Akureyri og nágrennis og Vinnu-málasambandsins (VMS) frá 9. mars 1997 tekur ekki breytingum ef frá eru taldar breytingar á rétti foreldra vegna umönnunar á veikum börnum sem taka sömu breytingum og kveðið er á um í kjarasamningi aðila. Framangreindur samningur VMS mun gilda áfram hjá þeim VMS fyrirtækjum á Akureyri, sem hann hafa notað.

21. KAFLI

Um starfsfólk í mötuneytum

21.1. Gildissvið

Kaflinn þessi tekur til matráða og almennra starfsmanna í mötuneytum.

Matráður er sá sem starfar sjálfstætt án stjórnar matreiðslumanns og sá sem stjórnar almennum starfsmönnum í mötuneytum. Matráður annast innkaup matvæla fyrir mötuneyti og sér um móttöku og frágang þeirra.

Almennir starfsmenn í mötuneytum eru þeir sem starfa undir stjórn matreiðslumanns eða matráðs svo og starfsmenn sem taka við tilbúnum mat annars staðar frá og framreiða.

21.2. Launakjör

21.2.1. Launaflokkar starfsfólks í mötuneytum:

	Lfl.
Almennir starfsmenn	4
Matráðar	6
Matráðar sem stjórna einum eða fleiri starfsmönnum	10

21.2.2. Starfsaldur, miðað við starfsreynslu í sömu starfsgrein/störfum, skal metinn þó að starfshlé verði allt að þrjú ár.

21.2.3. Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein. 27 ára starfsmaður getur fengið heimilisstörf metin til allt að þriggja ára starfsaldurs.

21.2.4. Launaákvæði þessi gilda ekki, nema viðkomandi hafi náð 18 ára aldri.

21.2.5. Sé starfsmaður ráðinn til að gegna starfi hluta úr degi, skal hann fá hlutfallslegt kaup og kaffihlé miðað við vinnutíma. Slík fastráðning skal miðast við fjórar klst. á dag hið fæsta.

21.2.6. 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.

- 21.2.7. Ef matráði er að staðaldri ætlað að matreiða og bera fram fullgilda máltíð fyrir tuttugu og fimm manns eða fleiri skal honum séð fyrir aðstoð. 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 sé fyrir færri en tuttugu og fimm manns ef matreiða þarf sérstakar máltíðir vegna sérþarfa eða ofnæmis. Verði því ekki við komið skal atvinnurekandi semja við matráð um aukagreiðslu vegna aukins álags sem af þessu hlýst.
- 21.2.8. Matráður skal annast innkaup matvæla fyrir mötuneytið og sjá um móttöku og frágang þeirra. Sé það gert utan reglubundins vinnutíma skal greitt fyrir það með dag- eða yfirvinnukaupi eftir því sem við á.
- 21.2.9. Vinnuveitandi metur að öðru leyti mönnun í mötuneytum út frá aðstæðum hverju sinni, sbr. bókun um mat á mönnun.

21.3. Vinnutími

21.3.1. Dagvinna

Dagvinnutímabil telst frá kl. 07:00 til kl. 17:00 mánudag til og með föstudegi. Að öðru leyti fer skv. 2. kafla aðalkjarasamnings.

21.3.2. Vaktavinna

21.3.2.1. 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. Vaktaálag 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, um helgar og á öðrum frídögum. Álag á stórhátíðardögum, nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársgangur eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

21.3.2.2. Ef vaktir eru skipulagðar almennt á helgi- og stórhátíðar-dögum 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 frá veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafriðögnum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafri.

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

- 21.3.2.3 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.
- 21.3.2.5. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna eftir öðru vinnufyrirkomulagi heldur en ákvæði þessa kafla gera ráð fyrir, skulu starfsmenn mótuneyta fá sömu vaktaálög og greiðslur fyrir neysluhlé miðað við vinnutíma sinn eins og aðrir starfsmenn á svæðinu.
- 21.3.3. Um matar- og kaffihlé
- Starfsmenn eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé sem telst ekki til vinnutíma.
- Sé matartími ekki ákveðinn með reglubundnum hætti reiknast hann sem vinnutími.
- Fái starfsmaður í fullu starfi ekki matarhlé skal annað hvort stytta vinnutíma um 30 mínútur eða greiða honum 30 mínútur í yfirvinnu.
- Kaffihlé miðað við fullt starf skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og teljast til vinnutíma.

21.4. Starfsþjálfun

- 21.4.1. Störf í mótuneytum eru sérhæfð. Reynt skal að þjálfa starfsmenn í sem flestum þáttum, er tengjast starfinu. Þetta skal m.a. framkvæmt þannig að heimilt skal að flytja þá á milli starfa tímabundið og þannig þjálfa þá við sem flest af þeim störfum, sem framkvæmd eru í fyrirtækinu.
- 21.4.2. Eftir þriggja mánaða starf hjá sama atvinnurekanda skal starfsmönnum gefast kostur á að sækja námskeið sem haldin eru á vegum samningsaðila fyrir starfsmenn í mótuneytum. Námskeiðin skulu miða að því að gera starfsmenn hæfari til starfa.
- 21.4.3. Við það er miðað að námskeiðin fari fram í vinnutíma.

21.5. Vinnufatnaður

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

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

21.6. Ráðningarháttur

- 21.6.1. Um gerð ráðningarsamninga visast til grein 1.14. Í ráðningarsamningi skal gert ráð fyrir starfslýsingu þar sem verkefni og verksvið eru tilgreind.
- 21.6.2. 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 mótuneytum enda greiði atvinnurekandi fyrir vottorðið og viðtal hjá lækni.

Bókun um mat á mönnun

Samningsaðilar eru sammála um að þau verkefni sem fylgja stöðu matráða geti verið mjög mismunandi milli vinnustaða. Í þeim getur falist að annast innkaup og matreiða léttar máltíðir fyrir fáa einstaklinga, upp í fullgildar máltíðir fyrir marga, ásamt frágangi, þvotti og ræstingum á vinnustaðnum. Í kjarasamningi er gert ráð fyrir aðstoð ef matráði er gert að matreiða og framreiða fullgilda máltíð að staðaldri fyrir 25 manns eða fleiri. Sé því ekki við komið skuli semja um aukagreiðslu vegna aukins álags sem af því hlýst.

Verkefni matráða geta þó í öðrum tilvikum verið með þeim hætti að álag og verkefni séu umfram það sem almennt má gera ráð fyrir í störfum matráða. Í slíkum tilvikum er æskilegt að vinnuveitandi, í samráði við matráð, meti mönnun í mótuneyti út frá álagi, verkefnum, fjölda aðstoðarfólks og/eða greiddum launum. Atvinnurekandi lýkur slíku mati svo fljótt sem auðið er. [2011]

22. KAFLI

Vinna við ræstingarstörf

22.1. Gildissvið og skilgreiningar

22.1.1. Gildissvið

Kaflí þessi tekur til allra þeirra sem vinna við ræstingar í tímamældri ákvæðisvinnu, tímavinnu, vaktavinnu eða fermetramælingu, sbr:

gr. 22.2: tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar,

gr. 22.3: ræsting í tímavinnu,

gr. 22.4: ræsting í vaktavinnu og

gr. 22.5: ræsting skv. fermetramælingu.

Ef upp kemur ágreiningur um atriði sem varðar framkvæmd ræstingarvinnu eða tímamælingu skal hann leystur á grundvelli rammisamnings um ræstingar (bls. 125) og samkomulags um lausn ágreiningsmála, sbr. fylgiskjal á bls. 121).

22.1.2. Skilgreiningar

22.1.2.1. Afmörkun ræstingarsvæða (seilingarhæð)

Ræstingarsvæði afmarkast af gólffleti og mögulegri vinnuhæð manns sem stendur á gólfi og notar til þess þar til gerð áhöld.

22.1.2.2. Regluleg ræsting

Regluleg ræsting er vinna við að fjarlægja óhreinindi af fleti samkvæmt starfslýsingu (verklýsingu ef um ákvæðisvinnu er að ræða), neðan seilingarhæðar. Til þess kunna að vera notuð vatn, áhöld, tæki og ræstingarefni.

22.1.2.3. Aukaverk

Hér er átt við tilfallandi verk sem ekki eru skilgreind í starfslýsingu reglulegrar ræstingar og eru innan seilingarhæðar. Starfsmaður skal hafa nægan tíma til að sinna verki með réttum áhöldum og efnum.

22.1.2.4. Hreingerning

Hér er átt við að flöturinn er hreingerður af óhreinindum sem ekki hverfa við reglulega ræstingu og aukaverk, sbr. gr. 22.1.2.2 og 22.1.2.3.

22.1.2.5. Ræsting í tímavinnu/vaktavinnu er þegar unnið er eftir starfs- eða verklýsingu á umsömdum vinnutíma og ekki er gerð krafa

um aukin afköst líkt og í tímamældri ákvæðisvinnu, sbr. gr. 22.2. Ef ekki er mögulegt að ljúka verki skv. starfs- eða verklýsingu innan umsamins vinnutíma, m.v. eðlilegan vinnutakt, er starfsmanni ekki skylt að ljúka verkinu. Ef atvinnurekandi gerir hins vegar kröfu um að verki verði lokið innan umsamins vinnutíma, en ljóst er að það verður ekki gert nema á auknum vinnutakti eins og um tímamældu ákvæðisvinnu sé að ræða, ber að greiða fyrir vinnu skv. ákvæðum gr. 22.2.3.

22.1.3. **Ræstingarauki - gildir frá 1. ágúst 2024.**

Á meðan hæfnigreining fer fram, og þar til um annað verður samið, eru aðilar sammála um að ræstingarfolk fái greiddan ræstingarauka í formi sérgreiðslu vegna sérstakra vinnuáætlaðna sem byggir á eðli starfsumhverfis ræstingarfolks. Umsamin sérgreiðsla verður kr. 19.500 á mánuði m.v. fullt starf, en hlutfallsleg m.v. starfshlutfall. Sérgreiðslan er krónutöluálag á launataxta ræstingarfolks skv. kjarasamningi og myndar ekki stofn fyrir yfirvinnu og aðrar álagsgreiðslur. Sérgreiðslan tekur ekki hækkunum á samningstímabilinu.⁹⁸

22.2. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími

22.2.1. Ákvæðislaun eru greidd fyrir áætlaðan tímafjölda þar sem vinnutaktur er ákveðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammasamning um ræstingar á bls. 124.

22.2.2. Starfsfolki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðniteikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst, hve oft og á hve löngum tíma.

22.2.3. Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt launaflokki 8 með ákvæðisvinnuálagi. Ákvæðisvinnuálag er 20%, þar af 12% í vinnutakti 130 (hámark) og 8% vegna neysluhlés enda tekur starfsmaður ekki neysluhlé á vinnutíma.

Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neysluhlé á vinnutíma. Ef neysluhlé er veitt skv. gr. 2.4.5. skal það vera án

⁹⁸ Gildir um alla ræstingu skv. þessum kafla.

greiðslu. Staðinn tími miðast við að unnið sé til loka umsamins vinnutíma.

22.2.4. Álag eftir kl. 17:00 virka daga og um helgar

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.

22.2.5. Yfirvinnuálag

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnuálag sbr. gr. 1.7.1.

22.2.6. Álag á helgidögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 80% yfirvinnuálagi sbr. gr. 1.7.1.

22.2.7. Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með stórhátíðarálagi sbr. gr. 1.7.2.

22.2.8. Hreingerningar

Tímakaup við hreingerningar greiðist með 45% álagi á dagvinnutímakaup skv. gr. 22.2.3.

22.2.9. Lágmarksgreiðsla

Starfsmenn í tímamældri ákvæðisvinnu skulu eiga kost á tveggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða.

Sé tímamæld ákvæðisvinna samsett af tveimur eða fleiri ræstingasvæðum skal greiða fyrir hverja ferð 15 mínútna ferðatíma milli svæða með tímamældri ákvæðisvinnu, enda sé þess krafist af vinnuveitanda að verkefni séu unnin í samfellu. Með samfellu verkefna er átt við þegar seinna verkið er unnið innan 1,5 klukkustundar frá því fyrra.

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu sem miðast við ekna kílómetra eða fasta krónutölu, sbr. grein 3.4.3 enda er um samsetningu verkefna að ræða.

22.2.10. Verklýsingar

22.2.10.1. Verklýsing

Í skriflegri verklýsingu skal afmarka skýrt á teikningu þau ræstingasvæði, það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram í verklýsingu á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

22.2.10.2. Aðgengi verklýsinga

Verklýsing skal vera til staðar á vinnustað og vera aðgengileg starfsfólki. Verklýsingu skal endurskoða strax ef varanleg breyting verður á ræstingasvæði eða ræstingarkröfu. Verkalyðsfélag skal hafa aðgang að verklýsingu ef það óskar. Áður en vinna hefst, skal starfsfólki kynnt vel vinnusvæðið og starfsaðstaða og farið yfir verklýsingar.

22.3. Ræsting í tímavinnu

22.3.1. Laun

Ræsting í tímavinnu greiðist skv. launaflokki 8.

22.3.2. Lágmarksgreiðsla

Lágmarksgreiðsla í tímavinnu eru þrjú tímar.

22.3.3. Tímakaup við hreingerningar

Vinna við hreingerningar greiðist með yfirvinnutímakaupi.

22.4. Ræsting í vaktavinnu

22.4.1. Ræsting í vaktavinnu greiðist samkvæmt launaflokki 8.

Sé starfsmaður ráðinn til vaktavinnu, skal það koma fram í ráðningarsamningi hans.

22.4.2. Skipulag vaktavinnu

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 - kl. 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en þrjár klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsmanna. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktskrá, m.a. með tilliti til upphafs og loka vaktar.

Starfsmaður í hlutastarfi fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda yfirvinnu fyrir vinnu umfram vaktskrá.

Vaktaskrá

Upptöku vakta skv. gr. 22.4.2. skal tilkynna með viku fyrirvara. Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn og skal tilkynna slit þeirra með a.m.k. viku fyrirvara. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks.

Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á skammtíma-ráðningu starfsfólks er þó heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, þó ekki minna en tvær vikur í senn, enda sé meirihluti starfsmanna samþykkur því fyrirkomulagi.

22.4.3.

Vaktaálag

Í vaktavinnu greiðist álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.

55% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga skal þó vera á stofnunum á vegum ríkis, sveitarfélaga og sjálfseignarstofnana.

22.4.4.

Álag á helgidögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 45% álagi eða 55% álagi sbr. gr. 22.4.3.

22.4.5.

Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

22.4.6.

Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 40 stundir (38 stundir sé daglegur vinnutími á tímabilinu kl. 17:00 - 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

22.4.7. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí. Vinnuveitandi skal tilkynna veitingu vetrarfrís með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

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

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

22.4.8. Neysluhlé

Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda.

22.4.9. Tímakaup við hreingerningar

Vinna við hreingerningar greiðist með yfirvinnutímakaupi.

22.5. Fermetramæling 5 daga vikunnar

22.5.1. Laun

1.2.2024 1.1.2025 1.1.2026 1.1.2027

Gólfræsting á m² á mán. 563 kr. 582 kr. 603 kr. 624 kr.

Fimleikahús og

áhalda herb. á m² á mán. 488 kr. 505 kr. 523 kr. 541 kr.

Salerni á m² á mán. 632 kr. 654 kr. 677 kr. 701 kr.

22.5.2. Kauptaxtar skv. fermetramælingu við ræstingarstörf skulu miðaðar við fimm daga vinnuviku. Ræstingarvinna skv. fermetramælingu, sem framkvæmd er á laugardögum, sunnudögum, aukafríðögum og helgidögum skal greidd með yfirvinnukaupi.

22.5.3. Desember- og orlofsuppbót

Desember- og orlofsuppbót ræstingarfólks, sem tekur laun skv. fermetramælingu, ákvarðast af umreikningi tekna til dagvinnustunda á eftirfarandi hátt:

$$\text{Dagvinnustundir} = \frac{\text{árstekjur} \times 0,8372}{\text{lægri ákvæðisvinnutaxtinn}}$$

Bókun um sólarlag fermetramælingar

Fermetramælingin heldur gildi sínu gagnvart þeim sem starfa skv. henni í dag. Frá undirritun samningsins verður nýtt starfsfólk ekki ráðið inn á það kerfi. Frá 31. janúar 2028 fellur fermetramælingin brott úr kjarasamningi.

22.6. Almenn ákvæði

22.6.1. Deilitala

Mælieining í ræstingarvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.

22.6.2. Útkall

Ef kallað er út í ræstingarvinnu sérstaklega, skal greiða að lágmarki fjórar klst. skv. almennum taxa og starfsaldursþrepi viðkomandi starfsmanns.

22.6.3. Hlífðarfót

Atvinnurekandi leggur starfsfólki við ræstingar til þann hlífðarfatnað sem gerðar eru kröfur um að það sé í, þ.m.t. skó og hanska, enda eru þau eign vinnuveitanda. Ef misbrestur verður á greiðist sérstakt fatagjald kr. 17,16 á hverja klst. (m.v. 1.2.2024).

22.6.4. Réttindi afleysingafólks í ræstingu

A. Eftir eins mánaðar samfellda vinnu, tveggja daga veikindaréttur.

B. Eftir uppsafnaða vinnu (daga - mánuði - ár) þótt ekki hafi verið unnið samfellt, fái afleysingafólk í tímavinnu starfsaldurshækkunar.

22.6.5. Biðtími

Sé ekki unnt að hefja ræstingu í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt skv. viðkomandi taxa á meðan hann biður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma

upplýsingum og lengd og ástæður biðtíma til sins yfirmanns svo fljótt sem unnt er.

22.6.6. Stykkjávottur

Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá greitt fyrir það.

Fylgiskjal með kafla 22.2 um tímamælda ákvæðisvinnu

Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt 22. kafla kjarasamnings ber atvinnurekandi ábyrgð á að eftirfarandi málsmeðferð verði fylgt:

1. Atvinnurekandi og starfsmaður fari í sameiningu yfir ræstingarsvæðið og kanni eftirfarandi þætti þar sem tekið er mið af vinnutakti 130:

- a) er skrifleg verklýsing til staðar og uppfyllir hún ákvæði kjarasamnings? Er verklýsing í samræmi við þau verkefni sem starfsmanni eru falin?
- b) er áætlaður vinnutími í verklýsingu í samræmi við umsaminn vinnutíma starfsmanns skv. ráðningarsamningi?
- c) fylgir starfsmaður verklýsingu?
- d) sinnir starfsmaður öðrum verkefnum sem ekki eru tilgreind í verklýsingu?
- e) eru gæði vinnunnar í samræmi við verklýsingu?
- f) hefur starfsmaður öll þau áhöld og efni sem hentugust eru til ræstinga á viðkomandi svæði?
- g) hefur starfsmaður fengið leiðbeiningar um notkun áhalds og efna?
- h) hefur starfsmaður náð tókum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingarsvæði?
- i) eru aðstæður á vinnustað óvenjulegar, t.d. vegna framkvæmda eða annarra tímabundinna aðstæðna sem áhrif geta haft á vinnutíma?
- j) eru forsendur tímamælingar í samræmi við gerð húsnæðis og aðgengi að því?
- k) annað sem máli kann að skipta, s.s. hvort aðfinnslur hafi komið frá verkkaupa, hvort um árstíðabundinn mun á órreinindum sé að ræða, fjárvistir samstarfsfélaga sem leiðir til aukins álags á starfsmann o.fl.

Atvinnurekandi gerir minnisblað þar sem fram kemur afstaða hans og starfsmanns til ofangreindra þátta og afhendir starfsmanni afrit. Komist atvinnurekandi og starfsmaður að sameiginlegri niðurstöðu um óbreytta tímamælingu eða breytingu á tímamælingu er sú niðurstaða skráð á minnisblaðið.

Verði atvinnurekandi ekki við beiðni starfsmanns um viðræður eða afhendir ekki minnisblað innan tveggja vikna frá því beiðni um viðræður kom fram getur starfsmaður vísað ágreiningi til stéttarfélags síns.

2. Leiði málsmeðferð samkvæmt 1. lið ekki til lausnar ágreinings getur starfsmaður óskað þess að stéttarfélag hans komi að lausn ágreinings. Málsmeðferð samkvæmt 1. lið er þá endurtekin með þátttöku fulltrúa stéttarfélags. Kjósi stéttarfélag að framkvæma tímamælingu leggur atvinnurekandi til teikningu af ræstingarsvæði þar sem flatarmál rýma kemur fram, verklýsingu og annað það sem máli skiptir við tímamælingu. Stéttarfélag skal bera tímamælingu sína undir atvinnurekanda með þeim forsendum sem hún byggir á.

3. Náist ekki samkomulag fyrir milligöngu stéttarfélags getur það vísað ágreiningi til samstarfsnefndar SA og SGS/Flóa. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa SA, einum frá viðkomandi atvinnurekanda og tveimur fulltrúum SGS/Flóa. Hlutverk nefndarinnar er að skera úr ágreiningi aðila og getur í því skyni kallað eftir gögnum frá viðkomandi atvinnurekanda og stéttarfélagi.

Sameiginleg niðurstaða samstarfsnefndar er bindandi fyrir aðila. Komist nefndin ekki að einróma niðurstöðu leitar hún til óhlutdrægs fagaðila sem hefur þekkingu og reynslu af tímamælingum í ræstingum, til að framkvæma tímamælingu. Málsmeðferð, sem felur í sér endanlega úrlausn máls, er þá sem hér segir:

- a) báðir aðilar skulu samþykkja viðkomandi fagaðila,
- b) viðkomandi fagaðili skal hafa viðurkennda tímastaðla sem eru uppfærðir reglulega og geta einnig framkvæmt tímamælingar á verkstað sé þess óskað,
- c) viðkomandi fagaðili tímamælir verkið með því að skrá það í tímastaðal samkvæmt fyrirbyggjandi gögnum og gefur áætlaðan tíma eftir því,
- d) kostnaður af tímamælingu fagaðila fellur að jöfnu á viðkomandi atvinnurekanda og það stéttarfélag sem vísaði máli til nefndarinnar,
- e) ef niðurstaða skv. c) lið telst ekki ásættanleg af öðrum aðila málsins (vikmörk 5%), getur sá hinn sami krafist þess að framkvæmd sé tímamæling á verkinu á verkstað af sama fagaðila,
- f) kostnaður af tímamælingu fagaðila skv. e) lið fellur að öllu leiti á þann aðila sem óskaði eftir slíkri mælingu.

Bókun um hæfnigreiningar starfa í ræstingu

Á vinnurmarkaði sem tekur örur breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Störf við ræstingar hafa tekið miklum breytingum og eru samningsaðilar sammála um mikilvægi þess að fram fari hæfnigreiningar starfa í ræstingu.

Hæfnigreiningar eru gagnlegar fyrir starfsfólk og stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja, en í því felst ávinningur fyrir bæði starfsfólk og fyrirtæki. Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófila fyrir ræstingarstörf í samráði við

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störfin og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa.

Á meðan sú hæfnigreining fer fram og þar til um annað verður samið af samningsaðilum, verður ræstingu raðað í launaflokk 8 í launatöflu SGS.

Bókun um útboðsmál í ræstingu

Samtök atvinnulífsins, fyrir hönd fyrirtækja í ræstingarþjónustu, og Efling og Starfsgreinasambandið, lýsa yfir eftirfarandi:

Útboð á ræstingarþjónustu er stór og vaxandi þáttur í starfsemi fyrirtækja og starfsfólks í ræstingarþjónustu. Flest útboð opinberra aðila og stærri fyrirtækja byggjast á því að lægsta tilboðsverði skuli tekið. Flest útboðanna eru einnig án kostnaðaráætlunar. Þessi nálgun við útboð á jafn mikilvægri þjónustu og ræstingar eru stríðir gegn sameiginlegu markmiði um kaup á þjónustu fyrir sanngjarnt verð. Ofangreindir aðilar eru sammála um að þessi útboðsaðferð er ósanngjörn gagnvart kjörum ræstingarfólks og vinnur gegn hagsmunum fyrirtækja í greininni.

Aðilar hafa komið sér saman um að skipa starfshóp sem fær það verkefni að greina stöðu útboðsmála í ræstingu, móta æskilegar útboðsaðferðir og funda með helstu útboðsaðilum á ræstingarþjónustu til að tryggja að útboð taki í meira mæli mið af hæfni og gæðum.

Starfshópurinn skal skipaður tveimur frá hverjum aðila og skal hafa lokið gerð æskilegra útboðsaðferða eigi síðar en 1. október 2024. Fundum með helstu útboðsaðilum skal lokið eigi síðar en 1. desember 2024. Að þessari vinnu lokinni skulu aðilar taka ákvörðun um hvernig niðurstaða hópsins skuli kynnt og birt.

Útdráttur úr rammasamningi milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar

1. Afköst

1.1. Vinnutaktur

Vinnutaktur er mældur hraði við vinnu skv. skilgreiningu Alþjóðavinnu-málastofnunarinnar.

Stöðluð afköst eru þau afköst sem hæfir starfsmenn inna af hendi að meðaltali á vinnudegi eða vakt án þess að ofreyna sig, svo fremi þeir kunni og fari eftir tiltekinni vinnuaðferð og hafi áhuga á að leggja sig fram við vinnuna.

Slík afköst teljast gefa 100 stig samkvæmt stöðluðu mati og afkasta-kvarða.

Um aðra vinnutakta er vísað til skilgreininga Alþjóðavinnu-mála-stofnunarinnar, sbr. fylgiskjal I.

1.2. Útreikningur á tíma við ræstingar.

Við útreikninga á tíma við ræstingarvinnu geta tímaeiningar (staðaltímar) verið lagðir til grundvallar. Þegar tímaeiningar eru notaðar fyrir hverja verkframkvæmd skv. verklýsingu, skulu þær vera í samræmi við ákveðinn vinnutakt sem samningsaðilar koma sér saman um að nota sbr. gr. 4.1. og 6. kafla. Leiðbeininga um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, sbr. fskj. I.

1.3. Útreikningur afkasta

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólffermetrar á tímaeingu ($m^2/klst.$). Innifalið er, öll þríf á ræstingarsvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

- Svæði er $600 m^2$ gólfblötur. Það er allt ræst 3 daga í viku og tími til verksins á hvern þessara 3 daga er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru - $600/Y = X m^2$ á klst.

- Svæði er $655 m^2$ gólfblötur, $450 m^2$ eru ræstir 5 daga vikunnar, en $205 m^2$ eru ræstir 3 daga vikunnar. Heildartími svæðisins er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru - $((450 \times 5) + (205 \times 3))/Y = X m^2$ á klst.

Fylgiskjal I

Tafla 17. Dæmi um mismunandi vinnuhraða samkvæmt helstu mælikvörðum.

Kvarðar				Lýsing	Sambærilegur gönguhraði.*** (km/klst.)
60-80	75-100	100-133	0-100 staðall		
0	0	0	0	Engin starfssemi.	
40	50	6	50	Starfsmaður er mjög hægfara og klaufalegur og hefur fálmkenndar hreyfingar; virðist hálfsofandi og áhugalaus um starfið.	3,2
60	75	100	75	Heldur stöðugt áfram en er hægfara og augljóslega ekki í ákvæðisvinnu, en lýtur eðlilegri verkstjórn. Sýnist vinna hægt en sóar þó ekki tímanum viljandi á meðan fylgst er með honum.	4,8
80	100	133	100 (Staðalhraði)	Röskur starfsmaður sem skilar góðri vinnu, svo sem venjulegur hæfur starfsmaður í ákvæðisvinnu. Fullnægjandi staðalgæði og nákvæmni.	6,4
100	125	167	125	Vinnur mjög hratt. Öryggi handlagni og samhæfing hreyfinga langt umfram starfsmann sem hefur hlotið hefðbundna þjálfun.	8,0
120	150	200	150	Vinnur einstaklega hratt og af ákafa og einbeitni sem ekki er líklegt að endist lengi. Frábær árangur í starfi sem aðeins örfáir starfsmenn ná.	9,6

*** Gert er ráð fyrir að starfsmaður sé meðalmaður á hæð og að vaxtarlagi og gangi í beina stefnu á láréttum, sléttum og jöfnum fleti án hindrana og án þess að bera byrði.

Fylgiskjal II

Við útreikninga á greiddum tíma fyrir ræstingarsvæði, sem tímasett eru út frá tímaeiningum (staðaltímum), er reiknað með heilum klukkustundum og broti úr þeim með stundarfjórðungs nákvæmni. Sé samanlagður tími fyrir ræstingarsvæði 5 mín. hærri en næsti stundarfjórðungur á undan er hækkað upp, en sé hann hinsvegar lægri er lækkað niður í næsta stundarfjórðung á undan.

23. KAFLI

Vöktun og eftirlit

23.1. Gildissvið

23.1.1. Kafli þessi tekur til dag- og næturvörslu í fyrirtækjum, stofnunum og skipum og gildir um hvers konar eftirlitsstörf.

23.2. Laun og álag

23.2.1. Laun

Lfl.

Vaktmenn

4

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

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.

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.

23.2.4. Tímakaup í dagvinnu finnst með því að deila 173,33 í mánaðarkaup.

23.2.5. Yfirvinna greiðist með 80% álagi á dagvinnutímakaup, þ.e. með 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

- 23.2.6. Vaktir sem starfsmenn taka að sér utan vaktskrár, sem svarar til 173,33 stunda á mánuði, greiðast sem yfirvinna.
- 23.2.7. Vinna á stórhátíðum greiðist með stórhátíðaálagi.

23.3. Um vinnutíma og vaktir

- 23.3.1. Föst laun hvers vaktmanns í fullu starfi samkvæmt samningi þessum svara til 173,33 stunda á mánuði.
- Vaktskrá skal að jafnaði miðuð við framanskráðan vinnutíma. Vaktir mega aldrei vera lengri en 12 klst. í senn, nema til komi sérstakt samkomulag við starfsmenn. Vaktskrá, annarra en vaktmanna í skipum, skal skipulögð tvo mánuði fram í tímann í senn og liggja frammi með a.m.k. átta daga fyrirvara. Í vaktskrá skulu nefndar vaktir hvers starfsmanns auk fasts vinnutíma hans yfir vakttímabilið. Breytingar á reglubundnum vöktum skulu ekki gerðar nema að höfðu samráði við starfsmenn og með a.m.k. 8 daga fyrirvara.
- 23.3.2. Vaktafyrirkomulag vaktmanna í skipum skal ákveðið með samráði fyrirtækis og viðkomandi starfsmanns.
- 23.3.3. Matartími vaktmanna skal vera hálf klukkustund á hverri vakt og telst hann til vinnutíma. Auk þess skal á hverri vakt gera ráð fyrir einum 15 mín. kaffitíma en tveimur ef um 12 tíma vaktir er að ræða eða lengri. Kaffitímar teljast til vinnutíma. Matar- og kaffitímar skulu teknir með tilliti til aðstæðna hverju sinni.
- 23.3.4. Stórhátíðavinna telst vera á:
1. Nýársdag.
 2. Föstudaginn langa.
 3. Páskadag.
 4. Hvítasunnudag.
 5. 17. júní.
 6. Jóladag.
 7. Aðfangadag jóla, eftir kl. 12:00.
 8. Gamlársdag, eftir kl. 12:00.
- 23.3.5. Sé kallað til vinnu utan vinnutíma skv. vaktskrá, skal greiðsla fyrir útkall vera fjórar klst. hið minnsta eða þann tíma sem vaktað er, enda séu liðnar tvær klst. eða meira frá því að vakt lauk eða hún skal byrja. Að öðrum kosti skal vaktmaður halda kaupi svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.
- 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.

23.4. Um aukafrídaga

23.4.1. Vaktmenn, sem gengið hafa vaktir alla daga ársins, skulu, miðað við fullt ársstarf, fá 5 frídaga (40 vinnustundir) í stað þeirra frídaga sem unnir hafa verið, aðrir en sunnudagar og stórhátíðardagar. Í þessu sambandi skal telja virka daga, mánudag til föstudags. Skal árið í þessu tilviki talið frá 1. október.

Aukafrí skal veitt að vetri og eftir nánara samkomulagi vinnuveitenda og vaktmanns.

23.5. Um mataraðstöðu

23.5.1. Mataraðstaða skal vera fyrir hendi í kaffistofu fyrirtækis eða annars staðar þar sem því verður við komið. Þar skulu vera öll nauðsynleg tæki s.s. borðbúnaður, ísskápur og örbylgjuofn.

Þeir starfsmenn sem njóta betri kjara skulu halda þeim.

23.6. Fatnaður

23.6.1. Þar sem gæsla fer fram utanhúss skal starfsmönnum séð fyrir hlífðarfatnaði. Skal fatnaðurinn vera hreinn og óskemmdur við afhendingu. Fatnaðurinn er eign vinnuveitanda.

23.7. Um ferðir

23.7.1. Vaktmenn skulu mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan marka 10 km radius frá ráðningarstað, þó innan byggðamarka.

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

23.8. Starfspjálfun

23.8.1. Fastur starfsmaður skal njóta starfspjálfunar og námskeiða s.s. í brunavörn og skyndihjálp.

23.9. Lausráðnir vaktmenn í skipum

23.9.1. Vaktmönnum sem ráðnir eru til vaktstarfa um borð í skipum einstakar nætur skal greiða 17 dagvinnueiningar fyrir hverja 12 tíma vakt á tímabilinu kl. 20:00 - 08:00.

Launaútreikningur (1 vika):

8 x 5 (klst. dagv.) = 40,0

4 x 5 x 1,8 (klst. yfirv.) = 36,0

12 x 2 x 1,8 (klst. helgidv.) = 43,2

Alls 119,2 dagv. einingar.

Hver vakt $119,2 : 7 = 17,0 =$ dagvinnueiningar.

23.9.2. Fyrir 7. vakt greiðist 60% álag á vaktakaupið.

23.9.2.1. Fyrir næturvörslu á stórhátíðardögum greiðist 80% álag á vaktakaupið.

23.10. Samkomulag

Það er sameiginleg afstaða samningsaðila að störf vaktmanna hafi mikla sérstöðu og séu sem slík viðkvæm fyrir vinnudeilum. Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir að kjarasamningur aðila falli úr gildi, fyrir uppsögn eða samkvæmt ákvæðum sínum, uns nýr samningur hefur verið gerður.

Komi til vinnustöðvunar, verkfalla eða verkbanna skal farið að lögum 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að komið verði sem frekast er unnt í veg fyrir að öryggi fyrirtækja og verðmætum þeim sem vaktmenn hafa umsjón með verði stefnt í voða.

Mun stéttarfélagið í því skyni, ef til vinnustöðvunar kemur, veita hlutaðeigandi fyrirtækjum leyfi fyrir þeim mannafla, sem þarf til þess að lágmarks gæslu verði haldið uppi.

24. KAFLI

Um sauðfjárslátrun

24.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla taka til verkafólks sem starfar við sauðfjárslátrun. Samningurinn kemur í stað eldri kjarsamninga og eru þeir úr gildi fallnir án sérstakrar uppsagnar. Gildandi ákvæði um frekari fríðindi en hér greininir skulu þó haldast.

24.2. Starfsheiti og launaflokkar

24.2.1. Röðun í launaflokka

Við röðun í starfsaldursþrep veitir starf í eina sláturtíð rétt til launa skv. aldursþrepi eftir 1 ár, þrjár sláturtíðir veita rétt til þriggja ára þreps, fimm sláturtíðir veita rétt til fimm ára þreps og sjö sláturtíðir veita rétt til sjö ára þreps. Með sláturtíð er átt við a.m.k. 80% af þeim tíma sem hefðbundin sláturtíð stendur.

Sauðfjárslátrun S1

Almennir starfsmenn í sláturhúsum ótaldir annars staðar taki laun skv. launaflokki 4.

Sauðfjárslátrun S2

Vinna slátrara (skotmanna, skurðarborðsmanna, fyrirristumanna, fláningsmanna, innanúrtökumanna) og vinna við gortæmingu á vömbum, matráðskona, vinna í frystiklefum og við flutning á kjöti úr eða í frystiklefa taki laun skv. launaflokki 4.

Sauðfjárslátrun S3

Starfsmenn með mikla starfsreynslu við slátrun, sem lokið hafa sérstöku 6 vikna námskeiði, þar af að hluta bóklegu námi í iðnskóla og verklegri þjálfun í svína- og nautgripaslátrun í Hróarskeldu eða sambærilegu námi innanlands að mati samningsaðila taki laun skv. launaflokki 4.

24.2.2. Premía og reiknitölur í sláturhúsum frá 1. nóvember 2022

Premía í sláturhúsum SS 69,34

Reiknitölur í sláturhúsum á Norður-,
Austur- og Vesturlandi 395,96

24.3. Ráðningarsamningar

Strax við upphaf sláturtíðar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur við starfsmenn eða þeim afhent ráðningarbréf í samræmi við efni samkomulags ASÍ/SA um skyldu vinnuveitanda til að veita skriflegar upplýsingar um ráðningarkjör. Einnig skal tilgreina gildandi sérákvæði innan fyrirtækis og sérstök hlunnindi.

24.4. Vinnutími

Dagvinnutími er 40 klst. á viku eða 8 klst. á dag, á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 17:00, frá mánudegi til föstudags. (Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín.). Innan framangreindra tímamarka er heimilt að samræma vinnutíma starfsmanna á sama vinnustað.

24.5. Ferðir til og frá vinnustað

Starfsfólk Sláturfélags Suðurlands sem býr nær vinnustað en 12 km (miðað við skemmstu akstursleið) kemur sér sjálft að og frá vinnustað í eigin tíma. Sama regla gildir um þá sem fjára búa en þó skal greiða þeim ¼ af kílómetragjaldi, sem ákvæðið er í skattmati ríkisskattstjóra á hverjum tíma, á mann fyrir hvern km. miðað við daglegar milliferðir.

24.6. Fæði

Fæðishlunnindi haldast svo sem tíðkast hefur. Fæði að kvöldi skulu menn fá ef unnið er eftir kl. 19:00. Ákvæði um frítt fæði gildir um starfsfólk sem ráðið er til sauðfjárslátrunar í sláturtíð. Sama gildir um sauðfjárslátrun utan hefðbundinnar sauðfjársláturtíðar. Frítt fæði er ekki veitt föstu starfsfólki sem fært er í sauðfjárslátrun staka sláturdaga utan hefðbundinnar sláturtíðar og heldur sínum ráðningarkjörum.

24.7. Innvinnsla orlofs

Við ákvörðun starfstíma til orlofs ávinnst orlofsréttur sem nemur 1,5 sinnum unninn vinnutími í sauðfjárslátrun.

24.8. Orlofs- og desemberuppbót

Orlofs- og desemberuppbót skal greidd jafnóðum í hverri útborgun. Upphæð á hverja dagvinnustund skal fundin með því

að deila 1.800 klst. í uppbæturnar eins og þær eru á hverjum tíma.

24.9. Staðgengilslaun

Við mat á staðgengilslaunum í sláturhúsavinnu skal miða við þau laun sem viðkomandi hefði haft ef hann hefði verið í vinnu. Haldi greiðsluskylda áfram vegna vinnuslyss eftir að vinnu lýkur í sláturhúsi skal greiða viðkomandi dagvinnukaup þann tíma sem hann er frá vinnu eða námi vegna slyss.

24.10. Réttur í veikinda- og slysatilvikum eftir að hafa unnið fleiri en eina sláturtíð

Sé starfsmaður endurráðinn innan eins árs flytur hann með sér þann veikindarétt sem hann hefur áunnið sér í starfi hjá sama vinnuveitanda, þ.e. lögð eru saman slitin starfstímabil við sauðfjárslátrun við útreikning á veikindarétti. Falli vinna niður hjá einstaklingi í eitt eða tvö tímabil í röð hefur hann áunnið sér áður innunninn rétt eftir eins mánaðar starf. Aukinn réttur umfram þann sem leiðir af vinnu við fjórar sláturtíðir verður virkur eftir tvær vikur í starfi á hverri sláturtíð.

24.11. Hlífðarfatnaður

Vinnuveitandi lætur starfsfólki í té vinnu-, hlífðar- og skófatnað. Starfsmönnum í frystiklefum skal séð fyrir skóm. Auk þess skulu vera tiltækar kuldaúlpur eða kuldagallar fyrir kleafamenn. Allur fatnaður sem látinn er í té er eign vinnuveitanda.

24.12. Kaupaukakerfi

Um kaupaukakerfi gildir áfram sama fyrirkomulag og gildi í síðasta kjarasamningi, hvort sem um er að ræða premíu eða bónuskerfi. Ef notkun kaupaukakerfis verður ekki komið við í sauðfjárslátrun utan hefðbundinnar sláturtíðar skal nota annað sambærilegt form á aukagreiðslum, s.s. meðaltalsbónus. Aðilum er þó heimilt að semja um annað fyrirkomulag.

24.12.1. Breytingar á starfsemi og vinnslukerfum.

Verði breytingar á starfsemi eða vinnslukerfum sláturhúsa skal heimilt að taka þá þætti til skoðunar með það í huga að aðlaga samninginn aðstæðum á hverjum stað.

Yfirlýsing um skoðun á samsetningu launa- og starfskjara í sauðfjárslátrun

SGS og SA munu skipa starfshóp til að skoða samsetningu launa- og starfskjara og hlunninda í sauðfjárslátruhúsum með það að markmiði að koma með tillögur hvernig hægt sé að færa auka greiðslur, s.s. premíu, bónus og fæðishlunnindi inn í launataxta sauðfjárslátrunar. [2011]

Bókun um starfsmenntun í slátruhúsum

Samningsaðilar skipi tvo menn hvor í nefnd sem hafi það hlutverk að skipuleggja og hrinda úr vör námskeiðum í þágu atvinnulífsins. Nefndin hefji störf hið fyrsta og skal hún leita eftir samstarfi við hlutaðeigandi aðila um innihald, fjármögnun og skipulagningu námskeiðanna.

Bókun um premíu við frýstingu

Starfsmenn við frýstingu í slátruhúsum SS á Selfossi og Klaustri skulu fá sömu premíugreiðslu á unna dagvinnustund og starfsmenn í sauðfjárslátrun.

25. KAFLI

Um meðferð ágreiningsmála

25.1. Ágreiningur

- 25.1.1. Rísi ágreiningur milli samningsaðila, skal sá aðili, er telur sig órétti beittan, bera fram kvörtun við stjórn hins aðilans. Skulu þær rannsaka ágreiningsatriðin og ráða þeim til lykta, ef unnt er. Hafi stjórnir beggja aðila eigi komið sér saman um endanlega lausn ágreiningsins innan tveggja sólarhringa frá því kvörtunin var sett fram, ber þegar að skjóta málinu til sáttanefndar, er sé þannig skipuð, að hvor aðili tilnefni einn mann og annan til vara, viðkomandi sýslumaður þann þriðja, og skulu þessir menn þá reyna að jafna deiluatríðin. Skal nefndin hafa lokið störfum innan tveggja sólarhringa frá því að þriðji maður var skipaður.
- 25.1.2. Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi verkamanna og vinnuveitenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, er hvorum aðila samnings þessa heimilt að vísa til meðferðar heildarsamtakanna áður en gengið verður til félagslegra aðgerða eða dómstóla.

26. KAFLI

Meginmarkmið og samningsforsendur

26.1 Inngangur - megininntak

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

26.2. Samningsforsendur

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa. Nefndin skal skipuð fjórum fulltrúum tilnefndum af SA og fjórum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaga ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formlengt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef

verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árshraða.

Viðbrögð við forsendubresti

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagvísu á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bætta samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heilstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kauptaxtaauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal á samningsaðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

Kauptaxtaauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Efllingar á sama tímabili. Kauptaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 – nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærrí er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

27. KAFLI

Um gildistíma, uppsagnarfrest o.fl.

27.1. Áhrif samningsins á starfskjör

- 27.1.1. Aðilar eru sammála um, að samningur þessi, ásamt meðfylgjandi yfirlýsingum, komi að öllu leyti í stað áðurgildandi launa- og starfskjara.
- 27.1.2. Samningurinn hefur því ekki áhrif til hækkunar á launum og starfskjörum þeirra, er njóta betri launa og starfskjara, en samningur þessi kveður á um, umfram almennar launahækkanir skv. 1. kafla samnings þessa.

27.2. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl

Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi

Aðilar eru sammála um að stofna hóp (tveir fulltrúar frá SA og tveir frá SGS) sem komi saman að lágmarki fjórum sinnum á ári til að fylgja eftir framkvæmdaáætlun og meta stöðu verkefnisins með reglubundnum hætti í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að fjölga starfaprófilum í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfs eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störf, og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu Fagbréfa.

Aðilar eru sammála um gerð kynningarefnis og leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og starfsfólk um nýja hæfnilaunakerfið. Aðilar vinna sameiginlega að gerð kynningarefnisins í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. [2024]

Bókun um áhrif tómlætis

Ef kjör starfsmanns, heildstætt metið, eru lakari en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi, skal krafa hans um leiðréttingu, komi hún fram á starfstíma eða innan 6 mánaða frá starfslokum, ekki falla niður fyrir tómlæti en fyrnast samkvæmt almennum reglum. [2024]

Bókun vegna sérákvæða

Samkomulag er um að sérákvæði í kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og einstakra aðildarféлага SGS haldi gildi sínu á samningstímabilinu og taki sömu breytingum og samið er um í kjarasamningi þessum. Aðilar eru sammála um að viðræður fari fram á samningstímabilinu um endurskoðun þessara ákvæða ef við á. [2024]

Fylgiskjal með kafla 5.12. um nýtt hæfnilaunakerfi

Hlutverk	Aðstoðar Styður	Styður Framkvæmir	Framkvæmir Skipuleggur eigin vinnu	Skipuleggur eigin vinnu Skipuleggur vinnu annarra Samhæfir	Samhæfir Stefnumótun Innleiðing - eftirlit
Ábyrgð	Ábyrgur fyrir einföldum verkefnum	Ábyrgð á eigin vinnu á afmörkuðu sviði	Ábyrgð á eigin vinnu og tekur mið af framgangi verkefna	Ábyrgð á eigin vinnu og annara útávið	Ábyrgur fyrir vinnu hóps/verkefni/deild í heildarskipulagi
	Óskar í öllum tilvikum eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Óskar eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Stýrir vinnu á afmörkuðu sviði	Stýring og skipulagning verkefna – tengir saman verkþætti	Stýrir flóknum verkefnum og tekur ábyrgð á mati og þróun
		Ábyrgð á vel skilgreindum og afmörkuðum verkþáttum	Notar faglega þekkingu ferla og skipulag til halda utan um vinnu/verkefni	Hefur getu og heimild til að breyta áætlunum og verkefnum þ.m.t. fjárhagslegar innan marka	
			Bregst við óvæntum breytingum á aðstæðum og/eða vinnuumhverfi		
Sjálfstæði	Vinnur undir stjórn Vinnur eftir skýrum leiðbeiningum	Vinnur undir stjórn en með með takmörkuðu sjálfstæði á afmörkuðum verkþáttum	Vinnur sjálfstætt eftir áætlunum/verkerlum	Vinnur sjálfstætt að opnum markmiðum (heilðarsýn)	Leggur mat á árangur m.v. markmið
			Metur hvenær þarf að kalla eftir ráðgjöf eða aðstoð	Þróar vinnu út frá reynslu og árangri	Þróast lausnir og verkferla í samæmi við þarfir

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. [2019]

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag

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 stéttarfélag og vinnudeilur nr. 80/1938. [2019]

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.

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. litið 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. [2019]

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 formlegu 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 stéttarfélag 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 þróa 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 gagnsægjum 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 endurspeglar 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 nýttist í starfi. Almennir hæfnipættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfnipættir.* 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.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarféлага, þ.e. einum frá hverjum eftirtalinna; SGS, VR og stéttarfélogum iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlitun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf [2019].

Bókun um endurskoðun á 20. kafla og 24. kafla kjarasamningsins

Samningsaðilar eru sammála um að skoða þurfi þá þætti í kjarasamningnum sem falla undir kjötvinnslu, slátrun og kjötskurð. Markmiðið með þeirri vinnu er að skýra, uppfæra og einfalda kjarasamninginn í ljósi þeirra breytinga sem orðið hafa á starfsumhverfi greinarinnar.

Samningsaðilar munu skipa fjögurra manna nefnd, tvo frá Starfsgreina-sambandi Íslands og tvo frá Samtökum atvinnulífsins. Starfsgreinasambandið boðar til fyrsta fundar eigi síðar en þann 1. nóvember 2015 og skal starfi lokið eigi síðar en 30. apríl. 2016. [2015]

Bókun um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lífa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega liðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar. [2015]

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi. [2015]

Bókun um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem

samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda Kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi. [2015]

Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi

Með „samfelli starfi“ í skilningi Kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelli ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða Kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof. [2015]

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga. [2015]

Bókun um endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila. [2015]

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinberra lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum. [2015]

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

Í viðræðum samningsaðila verður fjallað um hvernig hækkun iðgjalda verður framkvæmd þ.m.t. áfangaskipting og skipting iðgjalds milli launagreiðenda og starfsmanna á grundvelli samræmingar fyrir vinnumarkaðinn í heild. Tekið verður tillit til mismunandi launakerfa s.s. á fiskiskípum.

Samningsaðilar stefna á að niðurstaða í þessari vinnu liggja fyrir í árslok 2012 og komi til umræðu vegna endurskoðunar kjarasamninga í ársbyrjun 2013. Yfirlýsing þessi felur í sér umboð til framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins og Samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ að ganga frá útfærslu á hækkun iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014. [2011]

Bókun um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkningar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða. [2011]

Bókun um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi. [2011]

Bókun um veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði. [2011]

Bókun um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs. [2011]

Bókun

um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutílskipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gili ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd. [2011]

Yfirlýsing

ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í atvinnustarfsemi. Því skiptir miklu að útboðslýsingar vegna verklegra framkvæmda, mat á hæfi bjóðenda, val á tilboði og ákvæði um skil á greiðslum til allra þeirra sem vinna tilboðsverk séu betur undirbúnar og settar fram með ákveðnari hætti en nú er raunin.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnar í tengslum við viðræður aðila á vinnumarkaði segir m.a. um framkvæmd útboðsmála:

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“

SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi

vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins

4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

Þá hafa SA og ASÍ komið sér saman um samræmt mat verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum (sjá fylgiskjal 1 með samningi SA og samninganefndar ASÍ). Áhersla er lögð á að matið taki bæði til opinbera- og almenna markaðarins og nái jafnt til aðal- og undirverktaka. Jafnframt er lögð áhersla á að matið fái viðurkennda stöðu í lögum eða reglugerð. Við mat á bjóðendum verði meginreglan að starfsmenn séu í föstu ráðningarsambandi.

SA og ASÍ hafa ennfremur komið sér saman um nánari reglur um hvernig skuli standa að gerð útboðsgagna á grundvelli 42. – 45. gr. laga nr. 84/2007, um opinber innkaup, vali á tilboði á grundvelli 73. og 77. gr. laga nr. 84/2007 og skilum á greiðslum á grundvelli staðals IST30:2003, liður 31.5 (sjá fylgiskjal 2 með samningi SA og samninganefndar ASÍ). [2011]

Bókun um endurmenntun bílstjóra og tækjamanna

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að grein 16.8. um námskeið í aðalkjarasamningi gildi fyrir allt nám sem bílstjóri eða tækjamaður þarf að sækja til að viðhalda réttindum sínum. Það sama gildir um sérkjarasamninga sem eru hluti af aðalkjarasamningi þessum. Undanþeginn er 17. kafli um hópþreiddastjóra þar sem greitt er sérstakt námskeiðsálag. [2011]

Bókun vegna endurnýjunar ökumannskorta

Samningsaðilar tilnefna hvor um sig tvo menn í nefnd sem hafi það hlutverk að samræma stefnu samningsaðila vegna endurnýjunar ökumannskorta og fylgja þeirri stefnu eftir gagnvart opinberum stofnunum (ráðuneyti og Umferðarstofu) sem og þeim fyrirtækjum (FA og ökuskólum) sem annast endurmenntunina. [2011]

Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. Samstarfsnefnd

3.1. Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.
4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum. [2008]

Bókun um mjólkurbílstjóra

Mjólkurbílstjórar skulu fá öryggisskó og öryggisstígvél eftir þörfum. [2008].

Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna. [2008]

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra. [2008]

Bókun

um starfsmenntun á flutninga-, bygginga- og mannvirkjasviði

Samningsaðilar skipi tvo menn hvor í nefnd sem hafi það hlutverk að skipuleggja og sjá til þess að til verði fleiri starfsmenntunartilboð í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin leitar eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og aðrar stofnanir, fyrirtæki, samtök, miðstöðvar og ráðuneyti sem við á og æskilegt er hverju sinni. Einnig skal nefndin vinna að því að skapa því námi sem til er í dag brautargengi innan atvinnugreinarinnar. [2008]

Fylgiskjal

með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fastra launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða _____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

[2008]

Bókun um framlengingu afurðasamnings á Norðurlandi

Aðilar eru sammála um það að með undirritun aðalkjarasamnings framlengjast sérákvæði svokallaðs afurðastöðvasamnings frá 1988 með áorðnum breytingum og eru í gildi hjá afurðastöðvum í mjólkuriðnaði á Norðurlandi (Blönduósi, Sauðárkróki, Ísafirði og Akureyri).

Afurðastöðvasamningur frá 1988 er hluti af aðalkjarasamningi aðila og er því afgreiddur sem ein heild í atvæðagreiðslu félagsmanna.

Samningsaðilar munu sameiginlega taka saman og gefa út sérákvæði afurðastöðvasamningsins fyrir 1. júní 2008 með áorðnum breytingum frá 1988 eftir undirritun aðalkjarasamnings aðila. [2008]

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara

launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafli vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuafils og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001^{†††}, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

Frjáls för launafólks. EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvikur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt

^{†††} Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggja ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001^{***} og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarféлага ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

^{***} Nú lög nr. 45/2007.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík, 7. mars 2004

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sin eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Samhljóða samningur var gerður 10. apríl 1997 milli Alþýðusambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

Samningur milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf

Með tilvísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið gera Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands með sér eftirfarandi samning um að hrinda í framkvæmd efni tilskipunar EBE um hlutastörf (97/81/EBE). Efnisatriði hennar byggja á rammisamningi aðila vinnumarkaðarins í Evrópu, UNICE, CEEP og ETUC, sem aðilar þessa samnings eiga aðild að, en markmið hennar er:

- að afnema mismunun gagnvart starfsmönnum í hlutastarfi og stuðla að auknum gæðum slíkra starfa. Að greiða fyrir því að starfsmenn eigi vól á hlutastörfum og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa bæði vinnuveitanda og starfsmanna.

1. gr.

Samningur þessi gildir um starfsmenn sem eru í hlutastörfum sbr. 1. mgr. 2. gr.*

2. gr.

Starfsmaður telst vera í hlutastarfi ef venjulegur vinnutími hans á viku eða að meðaltali miðað við heilt ár er styttri en sambærilegs starfsmanns í fullu starfi.

Með sambærilegum starfsmanni í tilliti 1. mgr. er átt við starfsmann sem starfar í sama fyrirtæki á grundvelli samskonar ráðningarfyrikomulags og vinnur sama eða sambærilegt starf að teknu tilliti til annarra áhrifaþátta svo sem starfstíma, kunnáttu eða hæfni.

Sé ekki til að dreifa sambærilegum starfsmanni í sama fyrirtæki skal samanburður gerður með vísan til viðeigandi kjarasamnings eða þar sem slíkur samningi er ekki til að dreifa með vísan til laga, annarra kjarasamninga eða venju.

3. gr.

Starfsmenn í hlutastörfum skulu ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeim ástæðum einum að þeir eru ekki í fullu starfi nema slíkt sé réttlæt看legt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

4. gr.

Atvinnurekendur skulu svo sem kostur er leitast við að:

- a. taka tillit til óska starfsmanns um að flytjast úr fullu starfi í hlutastarf eða úr hlutastarfi í fullt starf
- b. taka tillit til óska starfsmanns um að auka eða minnka starfshlutfall sitt, skapast svigrúm til þess

* Sbr. samning dags. 24. ágúst 2009.

- c. auðvelda aðgang að hlutastörfum á öllum stigum fyrirtækisins, þar á meðal að sérhæfðum störfum og stjórnunarstörfum
- d. veita tímanlega upplýsingar um störf sem losna á vinnustaðnum, þar með talið hlutastörf, til að auðvelda flutning úr hlutastarfi í fullt starf og öfugt
- e. greiða fyrir aðgangi hlutavinnufólks að starfsmenntun og starfsþjálfun, m.a. í því skyni þeir geti aukið hæfni sína og til að stuðla að starfsframa og hreyfanleika í starfi
- f. veita trúnaðarmönnum starfsmanna upplýsingar um hlutastörf á vinnustað

5. gr.

Það telst ekki eitt og sér gild ástæða uppsagnar að starfsmaður neiti að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt.

6. gr.

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

7. gr.

Brot gegn samningi þessum varða skaðabótaskyldu.

8. gr.

Samning þennan skal eftir því sem við á túlka í samræmi við tilskipun 97/81/EBE, sbr. rammasamning aðila vinnumarkaðarins í Evrópu um hlutastörf.

9. gr.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 2003.

Reykjavík, 13. nóvember 2002

Samkomulag um hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er;

a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16 - 100 starfsmenn,

a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn,

a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna.

Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er.

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður.

Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfrest.

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri

starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnuálagssambandsins beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur. [1990]

Yfirlýsing um verktakastarfsemi

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búaing verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gjaldi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar. [1990]

Rammasamningur um hóplaunakerfi í frystihúsum milli VSÍ/VMS og Verkamannasambands Íslands

Almenn lýsing - meginatriði

Premía er greidd á alla framleiðslu sem hóplaunakerfið nær yfir (t.d. krónur á kassa) breytileg eftir fisktegundum og pakkningum. Einnig er greitt aukalega fyrir heildarnýtingu hráefnis.

Við ákvörðun á premíu er stuðst við staðaltímakerfi sölusamtakanna þar sem tekið er mið af meðal hráefni hvernar fisktegundar þ.e. stærð, orma- og gallafjölda.

Meginreglan er sú að heildarkaupauki eftir hverja vinnuviku skiptist milli allra í vinnurásinni (þjónustustörf meðtalin), sjá skilgreiningu, í hlutfalli við vinnutíma hvers starfsmanns. Hér er farið inn á þá braut að miða kaupaukagreiðslur við meðalástand hráefnis. Af því leiðir að einhverjar sveiflur verða milli daga og jafnvel vikna, hvað kaupauka á vinnutíma snertir. En þegar til lengri tíma er litið þá jafnast þessar sveiflur út.

Kostir hópkervis og forsendur árangurs

Almennt er álitnið að hóplaunakerfi stuðli að aukinni samheldni starfsfólks og betri mannlegum samskiptum. Í einstaklingslaunakerfi vinnur hver einstaklingur fyrir sig en í kerfi sem þessu er það árangur hópsins sem skiptir máli.

Samhentur hópur getur skilað betri heildarárangri, bæði hvað varðar afköst og vinnuvöndun heldur en þegar unnið er í einstaklingskerfi. Til þess að svo verði þurfa allir að leggja sig fram. Þeir starfsmenn sem unnu þjónustustörf er voru til komin vegna bónuskerfisins geta nú unnið að framleiðslunni.

Árangur byggist að verulegu leyti á því að menn verði færir eftir því sem álag breytist, bæði milli staða í vinnslurásinni og milli þjónustu og vinnslustarfa. Gagnvart þessu síðasta atriði þurfa allir að vera á verði. Stjórnandi fylgi því eftir að fólk færi sig milli starfa.

1. gr.

Skilgreining á vinnslurás og þeim störfum sem tilheyra hóplaunakerfinu og upptalning á þeim störfum sem unnin eru utan kerfisins.

1.1. Störf sem tilheyra hóplaunakerfinu:

1. Öll störf í vinnslurásinni frá því að hráefni er sótt úr kæligeymslunni þar til afurðir eru frágengnar í frystiklefa, þar með talin öll þau þjónustustörf sem tilheyra vinnslurásinni.
2. Móttaka umbúða og frágangur í geymslu.

3. Öll dagleg þrif á svæðum vinnslurásarinnar meðan vinnsla stendur yfir.
4. Verkkennsla.
5. Lyftarastörf þ.e.a.s. að því marki sem það tilheyrir vinnslurásinni í móttöku og frystigeymslu.
6. Gæðaskoðun. (Meginregla er að gæðaskoðun sé í kerfinu).

1.2 Störf sem eru utan hóplaunakerfis.

1. Verkstjórn (ekki er átt við flokkstjóra sem að jafnaði vinna í vinnslurásinni).
2. Bifreiðastjórn.
3. Lyftarastörf t.d. v/ vörulöndunar og útskipunar.
4. Gæsla frystivéla.
5. Brýnsla vélhnifa, smurning véla og dagleg umhirða þeirra.
6. Hreingerningar eftir vinnulok.
7. Af störfum sem eru utan premiukerfisins má nefna - Löndun og frágangur hráefnis í kæligeymslu - Útskipun - Slæging - Þjónusta við fiskiskip - Afgreiðsla íss - Þrif á lóð og fleira.

2. gr.

Um launakerfið

Starfsmenn sem vinna í vinnslurásinni mynda einn ákvæðishóp. Premía er greidd á alla framleiðslu, breytileg eftir fisktegundum og pakkningum. Einnig er greitt aukalega fyrir nýtingu.

2.1. Grunntala skv. kjarasamningi sem undirritaður var 24. mars 1997

Grunntala hóplaunakerfisins er frá 24. mars 1997 kr. 161,44 þó þannig að bónusgreiðslur lækka að hámarki um kr. 54,00 á klst. frá því sem hefði verið miðað við eldri samning. Frá 1. janúar 1998 verður reiknitalan kr. 167,90 og frá 1. janúar 1999 kr. 174,03.

2.2. Útreikningur á premíu.

Premían er reiknuð út vikulega og skiptist milli starfsmanna í hlutfalli við vinnutíma hvers og eins. Heildartímafjöldi er deilt í heildarpremíu og fæst þá premía á klukkustund.

Samkvæmt kjarasamningi sem undirritaður var 24. mars 1997 skal premía á klst. reiknuð í tveimur þrepum.

$$1) \text{ Premía á klukkustund} = \frac{\text{heildarpremía á viku}}{\text{samtals vinnutímar á viku}}$$

Ef greitt er bæði fyrir afköst og nýtingu er premía sem fundin er á þennan hátt margfölduð með nýtingarstuðli skv. gr. 2.3. hér að neðan.

Ef premía á klst. sem fundin er á þennan hátt er jöfn eða lægri en 126,00 kr. á klst. er hún greidd. Ef premía fundin skv. lið 1) er hærri 126,00 kr. á klst. skal hækka premiuna á eftirfarandi hátt:

$$2) \text{ Premía á klukkustund} = \frac{\text{Premía á klukkustund skv. 1)}}{0,7} = 54,00$$

Frá og með 1.1.1998 hækka ofangreindar tölur um 4% og frá 1.1.1999 um 3,65% í samræmi við kjarasamning aðila frá 24. mars 1997.

2.3. Greiðsla fyrir afköst og nýtingu:

Hver klukkustund í staðaltíma er reiknuð með 40% af grunntölu.

Greitt er fyrir nýtingu á þann hátt að byrjað er að greiða fyrir nýtingu eftir að lágmarknýtingu er náð sem er ákvörðuð fyrir hverja fisktegund, breytileg eftir vinnsluaðferð.

Fyrir hvert 0,1% umfram lágmarksnýtingu hækkar premían um 1% þar til kjörnýtingu er náð, sem er 2,5% yfir lágmarksnýtingu. Þannig getur hækkun vegna nýtingar mest orðið 25%. Hér er átt við heildarnýtingu er reiknast sem hlutfall á milli þyngdar hráefnis sem vegið er inn til vinnslu og útreiknaðs þunga pakkaðrar vöru.

2.4. Greiðsla fyrir afköst eingöngu:

Hver klukkustund í staðaltíma er greidd með 47% af reiknitölu. Þetta á við um tegundir sem ekki taka nýtingargreiðslu. Dæmi: Hrognavinnsla, humarvinnsla og pökkun á frystum afurðum sem ekki eru unnar í beinum tengslum við vinnslurásina.

2.5. Skilgreining á vinnutíma.

Með vinnutíma í hóplaunakerfinu er átt við allan tíma sem starfsmenn eru skráðir til vinnu í hóplaunakerfinu að undanskildum greiddum matartímum sem ekki eru unnir. Leggja verður áherslu á mikilvægi skráningar/stimplunar í og úr vinnu. Einnig ef starfsmenn fara í störf utan vinnslurásar.

3. gr.

Tilfærsla í tímalaunuð störf

Þegar nauðsynlegt reynist að flytja fólk úr bónus- eða premiulaunuðum störfum skal þess gætt að slíkir flutningar komi sem jafnast niður á starfsfólki. Sé maður fluttur í tímalaunað starf skal hann halda kaupauka hópsins í allt að sjö daga, þó ekki lengur en þann tíma sem unnið er í hóplaunakerfinu.

Engar aukagreiðslur eiga sér stað við tilfærslu á milli bónusvinnu og/eða premiulaunaðra starfa.

4. gr.

Um staðaltíma

Staðaltíma skal endurskoða strax ef meiriháttar breytingar verða í tækni-væðingu eða þökkunarreglum.

Þegar teknar eru upp nýjar þakkingar í tilraunaskini eða til frambúðar skulu þær kynntar fyrir starfsfólki áður en vinnsla á þeim hefst.

5. gr.

Nýliðar

Þegar nýliðar, sem ekki hafa áður unnið sambærileg fiskvinnslustörf, eru ráðnir til vinnu skulu þeir hljóta verkkennslu undir handleiðslu kunnáttumanns fyrstu vikunnar, sjá kafla 18 í kjarasamningi SGS og SA. Kaupaukinn hækki á aðlögunartíma samkvæmt aðlögunarreglu fyrir nýliða.

6. gr.

Unglingar

Vinnuframlag unglunga í hóplaunakerfinu reiknast aldrei hærra en hlutfall unglungakaups af byrjunarlaunum án námskeiðsálags sem gildir í kjarasamningum á viðkomandi svæði.

Ef unglungur er jafnframt byrjandi í fiskvinnslu þá gilda að auki sömu matsreglur fyrir hann og aðra byrjendur.

7. gr.

Sérsamningar í frystihúsum um hóplaunakerfi

Um önnur atriði skal samið á viðkomandi vinnustað.

8. gr.

Gildistími

Samningur þessi hefur sama gildistíma og kjarasamningar aðila.

Reykjavík, 16/01 1992

Rammasamningur um hóppremíu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. milli VSÍ, VMS og VMSÍ

Í þeim fyrirtækjum þar sem ráðgert er að taka upp hóppremíukerfi við verkun á saltfiski, skreið og fl. skal hafa til hliðsjónar rammasamning þennan.

Almenn lýsing - meginatriði

Premía er greidd á alla framleiðslu sem hóplaunakerfið nær yfir breytileg eftir fisktegundum, verkunaraðferðum og pakkningum.

Meginreglan er sú að heildar kaupauki eftir hverja vinnuviku skiptist milli allra í vinnurásinni (þjónustustörf meðtalin), sjá skilgreiningu, í hlutfalli við vinnutíma hvers starfsmanns.

Kostir hópperfis og forsendur árangurs

Almennt er álitid að hóplaunakerfi stuðli að aukinni samheldni starfsfólks og betri mannlegum samskiptum. Í einstaklingslaunakerfi vinnur hver einstaklingur fyrir sig en í kerfi sem þessu er það árangur hópsins sem skiptir máli.

Samhentur hópur getur skilað betri heildarárangri, bæði hvað varðar afköst og vinnuvöndun heldur en þegar unnið er í einstaklingskerfi. Til þess að svo verði þurfa allir að leggja sig fram.

Árangur byggist að verulegu leyti á því að menn verði færlegir eftir því sem álag breytist, bæði milli staða í vinnslurásinni og milli þjónustu og vinnslustarfa. Gagnvart þessu síðasta atriði þurfa allir að vera á verði.

1. gr.

Skilgreining á vinnslurás og þeim störfum sem að öðru jöfnu tilheyra hóppremíukerfinu og upptalning á þeim störfum sem unnin eru utan kerfisins

1.1. Störf sem tilheyra hóplaunakerfinu:

1. Öll störf í vinnslurásinni frá því að hráefni er sótt úr kæligeymslunni þar til afurðir eru frágengnar til útskipunar, þar með talin öll þau þjónustustörf sem tilheyra vinnslurásinni.
2. Móttaka umbúða og frágangur í geymslu.
3. Öll dagleg þrif á svæðum vinnslurásarinnar meðan vinnsla stendur yfir, svo og á flátum, áhöldum og vélum, ásamt frágangi í verklok.
4. Verkkennsla.
5. Lyftarastörf þ.e.a.s. að því marki sem það tilheyrir vinnslurásinni, nema samið sé um annað.
6. Gæðaskoðun og matsmenn.

- 1.2. Störf sem eru utan hóplaunakerfisins:
1. Verkstjórn (ekki er átt við flokksstjóra sem að jafnaði vinna í vinnslurásinni).
 2. Bifreiðastjórn.
 3. Lyftarastörf t.d. v/ löndunar og útskipunar (sjá lið 1.5).
 4. Brýnsla vélhnífa, smurning véla og dagleg umhirða þeirra.
 5. Af störfum sem eru utan premiúkerfisins má nefna - Löndun og frágangur hráefnis í kæligeymslu - Útskipun - Þjónusta við fiskiskip - Afgreiðsla íss - Þrif á lóð og fleira.

2. gr.

Grundvöllur premiúkerfisins

Starfsmenn sem vinna í vinnslurásinni mynda einn ákvæðishóp. Premía er greidd á alla framleiðslu, breytileg eftir fisktegundum og pakkningum.

Við gerð premiúkerfis er um tvær leiðir að velja, annars vegar að semja um premiútaxta fyrir einstaka verkþætti og hins vegar að reikna premiuna út frá staðaltímum, grunntölu og greiðsluhlutfalli af grunntölunni. Það sem hér fer á eftir í þessari grein á við þegar síðarnefnda leiðin er valin.

2.1. Um staðaltíma.

Staðaltímar skulu gerðir með tilliti til aðstæðna á hverjum vinnustað og með sama hætti og aðrir staðlar sölusamtakanna. Staðaltíma skal endurskoða strax ef meiriháttar breytingar verða í tæknivæðingu eða þökkunarreglum.

2.2. Grunntala.

Grunntala hóplaunakerfisins er frá kr. og tekur sömu breytingum og samningar kveða á um á hverjum tíma.

2.3. Greiðsla fyrir afköst eingöngu:

Þetta á við þegar eða þar sem ekki er greitt aukalega fyrir vandvirkni. Hver klukkustund í staðaltíma er greidd með 47% af grunntölu.

2.4. Greitt fyrir afköst og vandvirkni.

Sérsmningur kveður á um aðferð við mat á vandvirkni og útreikning á vandvirknisstuðlinum.

Hámarks vandvirknisstuðlar geta verið mismunandi og er þá greiðsla fyrir afköst einnig mismunandi, eins og hér segir:

Greiðsla á klst. í staðaltíma í % af reiknitölu	Vandvirknisstuðlar	
	Lágmarksstuðull	Hámarks stuðull
40%	1,00	1,25

43%

1,00

1,10

3. gr.

Um vinnutíma

Premía er reiknuð út vikulega og skiptist milli starfsmanna í hlutfalli við vinnutíma hvers og eins í hóppremíukerfinu.

Með vinnutíma í hóppremíukerfinu er átt við allan tíma sem starfsmenn eru skráðir til vinnu í kerfinu að undanskildum greiddum matartímum sem ekki eru unnir.

Leggja verður áherslu á mikilvægi skráningar/stimplunar í og úr vinnu. Einnig ef starfsmenn fara í störf utan vinnslurásar.

4. gr.

Tilfærsla í tímalaunuð störf

Þegar nauðsynlegt reynist að flytja fólk úr bónus- eða premíulaunuðum störfum skal þess gætt að slíkir flutningar komi sem jafnast niður á starfsfólki. Sé maður fluttur tímalaunað starf skal hann halda kaupauka hópsins í allt að sjö daga, þó ekki lengur en þann tíma sem unnið er í hóplaunakerfinu.

Engar aukagreiðslur eiga sér stað við tilfærslu á milli bónusvinnu og/eða premíulaunaðra starfa.

5. gr.

Nýliðar

Þegar nýliðar, sem ekki hafa áður unnið sambærileg fiskvinnslustörf, eru ráðnir til vinnu skulu þeir hljóta verkkennslu undir handleiðslu kunnáttumanns fyrstu vikunnar. Kaupaukinn hækki á aðlögunartíma samkvæmt aðlögunarreglu fyrir nýliða.

6. gr.

Unglingar

Vinnuframlag unglunga í hóplaunakerfinu reiknast aldrei hærra en hlutfall unglungakaups af byrjunarlaunum án námskeiðsálags sem gildir í kjarasamningum á viðkomandi svæði.

Ef unglungur er jafnframt byrjandi í fiskvinnslu þá gilda að auki sömu matsreglur fyrir hann og aðra byrjendur.

7. gr.

Sérsamningar í fiskverkunarhúsum um hóplaunakerfi

Um önnur atriði og nánari útfærslu skal samið á viðkomandi vinnustað.

8. gr.

Gildistími

Samningur þessi hefur sama gildistíma og kjarasamningar aðila.

Reykjavík, 16/01 1992.

Vinnsla undirmálsfisks

Nái hlutfall undirmáls þorsks eða karfa því að vera 7,5% af magni viðkomandi tegundar yfir vikuna, greiðist álag á premiutaxta. Álag greiðist á það framleiðslumagn sem nemur hlutfalli undirmálsfisks og skal vera 30% í þorski og 45% í karfa. Þetta á einungis við þegar undirmálsþorskur og karfi er unninn í þakningar sem ekki kalla á flokkun eftir flakastærð.

Fylgiskjal með rammasamningi í fiskverkunarhúsum.

Samningsaðilar eru sammála um að við gerð sérsamninga um hóppremíu í fiskverkunarhúsum skuli fyrirtækið og viðkomandi verkalyðsfélag gera með sér samning byggðan á rammasamningnum þar sem m.a. er hægt að kveða á um eftirfarandi:

1. Frekari skilgreiningu á störfum sem tilheyra hóplaunakerfinu.
2. Um sýnatökur og skráningar.
3. Um samstarfshóp og hlutverk hans.
4. Um aðlögun nýliða.
5. Um gildistíma sérsamnings.
6. Dagsyfirlit.
7. Önnur atriði.

Reykjavík, 16.01.1992.

Bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks

Tilkynna skal starfsfólki í síðasta lagi í aprílmánuði hvernig almennu fyrirkomulagi orlofs verður háttað í viðkomandi fiskvinnslufyrirtæki og hvort komi til samræmdir orlofstöku starfsfólks og á hvaða tímabili. [1997]

Bókun um launalaust leyfi fiskvinnslufólks

Starfsfólk sem unnið hefur samfelt 5 ár í sama fiskvinnslufyrirtæki, skal eiga rétt á 6 mánaða launalaus leyfi frá störfum og síðan aftur á 5 ára fresti miðað við samfelt starf, án skerðingar á samningsbundnum réttindum. Þó skulu aldrei vera fleiri en einn til fjórir starfsmenn í leyfi samtímis, og fer það eftir stærð fyrirtækis. Verði breytingar á rekstri fyrirtækisins skulu þær breytingar ganga jafnt yfir þann starfsmann sem í leyfi er eins og aðra starfsmenn sem vinna sambærileg störf í fyrirtækinu. [1997]

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 7.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.2.
Ágreiningur	Gr. 25.1.
Ákvæðisvinna (bónusvinna)	Gr. 14.1.
Ákvæðisvinna við ræstingar	Gr. 22.2.
Áunnin réttindi	Gr. 12.6.
Bakvaktir	Gr. 2.10.
Bifreiðar, not eigin bifreiðar	Gr. 3.4.3.
Breyting á vinnutíma	Gr. 2.7.
Brot á öryggisreglum	Gr. 7.3.2. - 7.3.3.
Byggingastarfsmenn	15. Kafli
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.3.
Daglaun, hálf, heil	Gr. 1.8.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr. 1.4.
Desemberuppbót	Gr. 1.3.1.
Endurráðning	Gr. 12.6.
Fast vikukaup	Gr. 1.10.
Félagsgjald	Gr. 11.1.
Ferðir	Gr. 3.5.
Fiskeldi	19. Kafli
Fiskvinnslufólk	18. Kafli
Flutningslína:	
almennt	Gr. 3.4.2.
byggingastarfmanna	Gr. 15.7.
iðnverkafólks	Gr. 20.4.5.
tækjamanna	Gr. 16.7.
Flutningur slasaðra	Gr. 8.2.3.
Forgangsréttur	Gr. 6.1.
Fríðindi	Gr. 1.11
Fundir á vinnustað	Gr. 13.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	5. Kafli
Fæðingarorlof:	
réttur	Gr. 8.6.
áunnin réttindi	Gr. 12.6.2.
Fæðispeningar	Gr. 3.4.1. - 3.4.2.
Gildistími	Gr. 27.2.
Greiðsla launa	Gr. 1.9.1.-1.9.3
Greiðsla í lífeyrissjóð	Gr. 10.4.
Hálf og heil daglaun	Gr. 1.8.
Helgidagar	Gr. 2.3.
Helgidagavinna	Gr. 2.3.3.
Hlíðarföt	Gr. 9.2.

Hlutavinna	Gr. 2.6.
Hóp bifreiðastjórar	17. Kafli
Hóp uppsögn - samkomulag	Bls. 167
Hvöldartími	Gr. 2.4.
Iðnverkafólk	20. Kafli
Kaffiskúrar	Gr. 7.1. - 7.2.
Kaffitímar	Gr. 3.1.2. - 3.2.2.
Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðsla	Gr. 1.9
Kauptryggingasamningar	Gr. 18.4.3.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 8.2.
Laun í veikindatilfellum	Gr. 8.3.
Launabreytingar (hækkanir)	Gr. 1.2.
Launaflokkar, innröðun	Bls. 11-158
Launakerfi	Gr. 1.1.4.
Launaseðlar	Gr. 1.9.3.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lágmarkslaun	Gr. 1.1.
Lífeyrissjóðir	Gr. 10.4.
Lyfjakassi	Gr. 7.1.
Læknisvottorð	Gr. 8.4.3.
Matartímar	Gr. 3.1.1. og 3.2.1.
Matráðar	21. Kafli
Mæðraskoðun	Gr. 8.6.
Mætt of seint	Gr. 2.5.5
Mötuneyti	21. Kafli
Námskeið fyrir:	
byggingastarfsmenn	Gr. 15.8.
tækjastjórnendur	Gr. 16.8.
hóp bifreiðastjóra	Gr. 17.2.
fiskvinnslufólk	Gr. 18.4.4.
starfsfólk í mötuneytum	Gr. 21.4.2 – 21.4.3.
trúnaðarmenn	Gr. 13.7.
Not eigin bifreiðar	Gr. 3.4.3.
Orlof	Gr. 4.1.
Orlof í veikindum	Gr. 4.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.3.2.
Orlofssjóður	Gr. 10.2.
Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	Gr. 1.13.
Ræstingar	22. Kafli
Samningsforsendur	26. Kafli
Sérhæft fiskvinnslufólk	Gr. 18.1.
Sérþjálfaðir byggingaverkamenn	15. Kafli
Sjúkrasjóður	Gr. 10.1.

Skortur á öryggisbúnaði	Gr. 7.3.4.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slasaðir, flutningar	Gr. 8.2.2.
Slysatryggingar	Gr. 8.7.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr. 10.5.
Starfsgreinar - nýjar	Gr. 1.12
Starfsfólk í mótuneytum	21. Kafli
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.5.
Starfsreynsla - mat	Gr. 1.1.3.
Stjórnendur þungavinnuvéla	16. Kafli
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarálag	Gr. 1.6.2.
Tjón, bætur	Gr. 9.3.
Trúnaðarmenn	13. Kafli
Tækjastjórnendur	16. Kafli
Unglingakaup	Gr. 1.1.2. og 1.5.
Ungmenni (takmarkanir)	Gr. 7.4.
Uppsagnarfrestur	Gr. 12.1. - 12.3.
Útkall	Gr. 1.7.
Útlendingar	Bls. 156
Vaktavinna fyrir:	
byggingastarfsmenn	Gr. 15.4.
tækjastjórnendur	Gr. 16.4.
hópbifreiðastjóra	Gr. 17.7.
fiskvinnslu	Gr. 18.4.
fiskeldi	Gr. 19.3.2.
iðnverkafólk	Gr. 20.4.4.
mötuneyti	Gr. 21.3.2.
Vaktmenn	23. Kafli
Veikindi	
launþegi	Gr. 8.1. - 8.4.
barna	Gr. 8.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.2.
Verkfæri	Gr. 9.1.
Verktakar yfirlýsing	Bls. 168
Víkukaup, fast	Gr. 1.10.
Vinnuföt	Gr. 9.2.
Vinnuslys	Gr. 8.2.
Vinnutími, breyting	Gr. 2.7.
Vinnutími, skráning	Gr. 2.5.
Yfirvinna	Gr. 2.2.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.6.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.3.
Öryggisbúnaður, skortur á	Gr. 7.3.4.
Öryggisreglur, brot	Gr. 7.3.2. - 7.3.3.