

Breytingar á 14. kafla í aðalkjarasamningi aðila, dags. 2.4.2019

Breytingar um ákvæðisvinnu

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

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

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Harður Guðmundsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Leifur Guðmundsson

F.h. Eflingar – stéttarfélags

Þorgeir Matsson

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vinirinnur Bergin

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

Harður Guðmundsson

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Adolf Baldursson

Breytingar á 15. kafla um byggingastarfsmenn, dags. 2.4.2019

Grein 15.1. breytist og verði:

Til vinnu byggingastarfsmanna teljast m.a. eftirtalin störf:

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

Ný grein 15.1.2. orðist svo:

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

Ný grein 15.1.3. orðist svo:

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

Ný grein 15.1.4. orðist svo:

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

Ný grein 15.1.5. orðist svo:

Um kranamenn fer skv. 16. kafla um tækjastjórnendur.

Ný lokamálsgrein 15.2. komi og orðist svo:

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.

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

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

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

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

15.8.2. Ef byggingarstarfsmenn sækja námskeið í samráði við atvinnurekanda skulu þeir halda dagvinnulaunum meðan á námskeiði stendur. Ef starfsmanni er gert að sækja námskeið, skal ekki koma til skerðing á föstum launum. Vinnuveitandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald, en heimilt er að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því, að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum

innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu.

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

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

Ný bókun um námskeið í lok kaflans, orðist svo:

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

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Leifur M. Leifsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Þórunn Þ. Þórunn

F.h. Eflingar – stéttarfélag

Ingólfur B. Þórunn

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vinjalmar Þórunn

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

Þórunn Þórunn

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Adalsteinn A. Þórunn

Breytingar á 16. kafla um tækjastjórnendur, dags. 2.4.2019

Sérákvæði Eflingar í gr. 16.5.2. falli brott.

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

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

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

Gr. 16.8.1. verði breytt og orðist hún svo:

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

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

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

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

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

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

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Andrúmundur M. Andrúmundsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Kolbeinn Árnason

F.h. Eflingar – stéttarfélags

Sölveig Anna Jónsdóttir

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vinurinn Þorgeir
Hörður Guðbrandsson

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Adalrunn Baldursson

Breytingar á 17. kafla um hópþreiddastjóra, dags. 2.4.2019

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

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

1. mgr. 17.3. breytist og orðist svo:

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

Á eftir 1. mgr. gr. 17.13. komi inn tvær nýjar málsgreinar, orðist svo:

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

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Guðmundur H. Guðmundsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Höskuldur Leiman

F.h. Eflingar – stéttarfélag

Sölveig Trana Þinsdóttir

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vinjarinn Þingán

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

Flórun E. Þrándsson

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Frjáðken D. Beledon

Breytingar á 18. kafla um fiskvinnslufólk, dags. 3.4.2019

Reiknitölur í fiskvinnslu verða sem hér segir:

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

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

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

Eftirfarandi setning fellur í brott í textaboxi:

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

Verður textabox því eftirfarfarandi:

Þegar unnið er við framleiðslu og tengd störf í fiskvinnslufyrirtækjum, skv. grein 18.4.1 og við lifrarniðursuðu og ekki hafa verið teknar upp afkastatengdar álagsgreiðslur, svo sem hópbonus 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 rammasamningi um hóplaunakerfi í frystihúsum, skal greiddur bónus á hverju launatímabili aldrei vera lægri en bónusígildi 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 kaupaxta fiskvinnslufólks, sem kemur í stað bónusgreiðslna, skal það tekið til greina og metið sem hluti af lágmarksbónus.

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

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

Í gr. 18.4.1. komi ný 2. málsgrein:

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

Handwritten signatures and initials:
A large blue signature, a smaller blue signature, and the initials "HAG" and "TM" in blue ink.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Hedinn Gunnarsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Ólafur Þorsteinsson

F.h. Eflingar – stéttarfélag

Þorgerður Matín

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vinjanus Þorsteinsson

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

Ólafur Gunnarsson

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Ólafur Þorsteinsson

Samkomulag um breytingar á bókunum og fl. vegna fiskvinnslufólks

Samkomulag er milli Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að bókun um síldarsöltun, síldarfrystingu og síldarflökun í salt falli úr aðalkjarasamningi aðila (á bls 166).

Samkomulag er milli Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að samkomulag um tekjutryggingu farandsverkafólks í fiskvinnslu falli úr aðalkjarasamningi aðila (á bls 167).

Samkomulag er milli Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um breytingu á bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks á bls 168. Eftirfarandi texti falli úr aðalkjarasamningi aðila:

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp breytta skipan orlofsgreiðslna af dagvinnulaunum fiskvinnslufólks frá og með næsta orlofsári er hefst 2. maí 1997. Eftir þann tíma skal innvinnsla orlofs af dagvinnu vera með sama hætti og kveðið er á um í kafla IV um orlof í gr. 4.1, 4.1.1 4.1.2. Orlof af yfirvinnu, bónus o.fl. verði greitt inn á orlofsreikninga með sama hætti og áður

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Heiður Antonsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Ólafur Þórní

F.h. Eflingar – stéttarfélags

Þryggur Magnússon

F.h. Verkalýðsfélags Akranes

Vilhjalmur Þorvaldsson

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur

Ólafur Guðbrandsson

F.h. Framsýn – stéttarfélag Þingeyinga

Ólafur Baldursson

Breytingar á 20. kafla um iðnverkafólk

Grein 20.3. um kaupgreiðslur orðist svo:

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

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

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

Í grein 20.10.1. fellur út orðið „sé“.

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

20.11.1. Skipan samstarfsnefndar

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

Reykjavík, 2. apríl 2019

f.h. SA Jón R Pálsson

f.h. Starfsgreinasambands

Guðm Friðberg

Ragnar Ólafsson

Breytingar á 21. kafla kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og SGS/Eflingar ofl.

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

Greinin er óbreytt hjá Eflingu ofl.

Grein 21.2.6 hjá SGS orðast svo:

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

Greinin er óbreytt hjá Eflingu ofl.

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

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

Grein 21.3.2. orðast svo:

Heimilt er að setja á vaktir, er taki til hluta eða allra starfsmanna. Vaktir samkvæmt vaktaskrá verði ekki lengri en 12 klst. og ekki skemmri en 4 klst. Neysluhlé á vaktinni skal vera 5 mínútur fyrir hvern unninn tíma og skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. 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 umhelgar og á öðrum frídögum. Álag á stórhátíðardögum, nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

Ný grein 21.3.2.1.orðast svo:

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

Ný grein 21.3.2.2.orðast svo:

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

Ný grein 21.3.2.3.orðast svo:

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Áunnir vetrafrídagar eru gerðir upp við starfslok.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna eftir öðru vinnufyrirkomulagi heldur en ákvæði þessa kafla gera ráð fyrir, skulu starfsmenn mötuneyta fá sömu vaktaálag og greiðslur fyrir neysluhlé miðað við vinnutíma sinn eins og aðrir starfsmenn á svæðinu.

Grein 21.4.3.

Orðin „verði því við komið“ í lok greinarinnar falla út.

HSS

SRok

SPB

Grein 21.5. um Vinnufatnað orðast svo

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

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

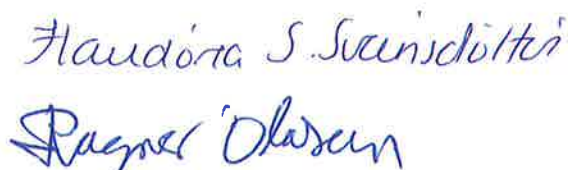
Grein 21.6.2 orðast svo

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

Orðið „vinnuveitandi“ breytist og verður „atvinnurekandi“ þar sem við á.

Reykjavík 2. apríl 2019







21. KAFLI

Um starfsfólk í mötuneytum

21.1. Gildissvið

Kafla 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:

Lfi.

Almennir starfsmenn	3
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 staðaldrí 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 fullgilda máltíða taka tillit til fjölbreytileika máltíða og sérþarfa svo sem vegna ofnæmis. Þörf á aðstoð getur því verið fyrir hendi þó matreitt sér fyrir færri en tuttugu og fimm manns ef matreiða þarf sérstakar máltíðir vegna sérþarfa eða ofnæmis. 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. Atvinnurekandi 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

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 gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

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

21.3.2.2. 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 atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Áunnir vetrarfrídagar eru gerðir upp við starfslok.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna eftir öðru vinnufyrirkomulagi heldur en ákvæði þessa kafla gera ráð fyrir, skulu starfsmenn mötuneyta fá sömu vaktaálög og greiðslur fyrir neysluhlé miðað við vinnutíma sinn eins og aðrir starfsmenn á svæðinu.

SBR
HSS
SRÖK

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 mötuneytum 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 mötuneytum. 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 annara eftirlistaðila, ákvæði laga og reglugerða varðandi vinnu í mötuneytum

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 vísast 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 mötuneytum 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 atvinnurekandi, í samráði við matráð, meti mönnun í mötuneyti út frá álagi, verkefnum, fjölda aðstoðarfólks og/eða greiddum launum. Atvinnurekandi lýkur slíku mati svo fljótt sem auðið er. [2011]

SAB JF'Okla
Fláudora S. Sveinól

22. KAFLI

Vinna við ræstingarstörf

22.1. Gildissvið og skilgreiningar

22.1.1. Gildissvið

Kafli 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. 152) og samkomulags um lausn ágreiningsmála, sbr. fylgiskjal á bls. 8).

22.1.2. Skilgreiningar

22.1.2.1. Afmörkun ræstingarsvæða (seilingarhæð)

Ræstingarsvæði afmarkast af gólfleti 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.

JB SPÖK
HSS

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. rammisamning um ræstingar á bls. 152.
- 22.2.2. Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðnitekningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.
- 22.2.3. Laun
Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt launaflokki 6 með ákvæðisvinnuálagi. Ákvæðisvinnuálag er 20%, þar af 12% í vinnutakti 130 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 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.

JS
RÖK
HSS

22.2.9.

Lágmarksgreiðsla

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

Til 31.8.2020 gildir eftirfarandi: Ef tveggja tíma vinna er samsett af tveimur eða fleiri ræstingasvæðum skal telja ferðatíma milli svæða sem vinnutíma og greiða með tímakaupi skv. launaflokki 6, þó að hámarki 15 mínútur fyrir hverja ferð.

Frá 1.9.2020 gildir eftirfarandi: Sé tímamæld ákvæðisvinnu 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. Verkalýðsfélag 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 6.

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 6.

Samningur

SA

og

Eflingar,
3

Hlífar,

VSKF

og

SV

JS
SPOR
HSS

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 samþykkuð 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

JB
RÖK
HSS

og annan jóladag greiðist með 45% álagi eða 55% álagi sbr. gr. 22.5.3.

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 aukafrídögum, 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

1.4.2019

Gólfræsting á m ² á mán.	403
Fimleikahús og áhalda herb. á m ² á mán.	349
Salerni á m ² á mán.	454

Tekur sömu hækkunum og launaflokkur 6 þrep 3 á samningstímabilinu.

Samningur SA og Eflingar, 5 Hlífar, VSFK og SV

JB
HSS

- 22.5.2. Kauptaxtar skv. fermetramælingu við ræstingarstörf skulu miðaðar við fimm daga vinnuviku. Ræstingarvinna skv. fermetramælingu, sem framkvæmd er á laugardögum, sunnudögum, aukafrídögum 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:
Dagvinnustundir = $\frac{\text{árstekjur} \times 0,8372}{\text{lægri ákvæðisvinnutaxtinn}}$

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 kist. skv. almennum taxta og starfsaldursþrepi viðkomandi starfsmanns.
- 22.6.3. Hlífðarföt
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. 12,53 á hverja kist. (m.v. 1.5.2015).
- 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 taxta á meðan hann bíður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma upplýsingum og lengd og ástæður biðtíma til síns yfirmanns svo fljótt sem unnt er.
- 22.6.6. Stykkjapvottur
Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá greitt fyrir það.

JB
RÖR
HSS

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 áhalda og efna?
- h) hefur starfsmaður náð tókum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingasvæði?
- 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 óhreinindum sé að ræða, fjarvistir 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

Samningur SA og Eflingar, 7 Hlífar, VSFK og SV

POH
JB HSS

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/FIóa. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa SA, einum frá viðkomandi atvinnurekanda og tveimur fulltrúum SGS/FIóa. 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 afköst í tímamældri ákvæðisvinnu

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp sem hefur það hlutverk að fjalla um ákvörðun afkasta í tímamældri ákvæðisvinnu.

Markmiðið er að skýra betur reglur um vinnu- og tímarannsóknir í rammasamningi um ræstingar á bls. 152, nánar tiltekið ákvæði um mælingu vinnutakts, útreikning á tíma við ræstingar og afköst ásamt aðkomu starfsfólks.

Starfshópurinn ljúki störfum eigi síðar en í maí 2020. Ríkissáttasemjari boðar til fyrsta fundar og verkstýrir viðræðum aðila.

ROK
JB
HS

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-
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 verkfrámsvæmd 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 frámkvæmd vinnurannsókna, sbr. fskj. I.

1.3. Útreikningur afkasta

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólfmetrar á tímaeiningu (m²/klst.). Innifalið er, öll þrif á ræstingarsvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

a. Svæði er 600 m² gólfliötur. Það er allt ræst 3 daga í viku og tími til verksins á hvern þessara 3 daga er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru - $600/Y = X$ m² á klst.

b. Svæði er 655 m² gólfliötur, 450 m² eru ræstir 5 daga vikunnar, en 205 m² eru ræstir 3 daga vikunnar. Heildartími svæðisins er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru - $((450 \times 5) + (205 \times 3))/Y = X$ m² á klst.

Fylgiskjal I

Tafla 17. Dæmi um mismunandi vinnuhraða samkvæmt helstu mællkvörðum.

Kvarðar				Lýsing	Sambærilegur gönguhraði. ¹ (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

¹ Gert er ráð fyrir að starfsmaður sé meðalmaður á hæð og að vaxtarlagi og gangi í beina stefnu á láréttum, sléttum og jöfnum fletli án hindrana og án þess að bera byrði.

SPÖK HSS
JB

Fylgiskjal II

Við útreikninga á greiddum tíma fyrir ræstingarsvæði, sem tímasett eru út frá tímæiningum (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.

Staðfest 3.4.2019

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Ólafur Þór Þorvaldsson

F.h. Starfsgreinasambandsins

Halldóra S. Svends

F.h. Eflingar – stéttarfélags

Ragnar Ólafsson

Eftir er ekkert að
þessu að kalla 23. um Vaktmenn

Þh. SGS
Finn - hult
RÓÞ

Breytingar á 23. kafla um vaktmenn

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

Grein 23.2.1. 2. málsgrein orðist svo:

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

Greinar 23.2.2. og 23.2.3. orðist svo:

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

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

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

Sé einungis staðnar vaktir á tímabilinu frá kl. 16:00 til kl. 8:00 svo og á laugar- og sunnudögum skal greiða jafnaðaralag 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.

Ný grein 23.6. Bakvaktir orðist svo:

23.3.6. Bakvaktir

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

Á bakvakt skal vakthafandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

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

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

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

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

Sérákvæði Hlífar:

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

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

Reykjavík, 2. apríl 2019

Þh. SA
Jón R. Pálsson

Þh. SGS
Þórunn Þ. Guðmundsson

