



KJARASAMNINGUR

2011-2014

Milli

AFLs Starfsgreinafélags og
Samtaka atvinnulífsins

Gildir frá 22. júní 2011 til
31. janúar 2014

Prentun: Nóvember 2011

EFNISYFIRLIT: Bls.

1. KAFLI Um kaup	9
1.1. Laun	9
1.2. Launabreytingar á samningstíma	12
1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	12
1.4. Desemberuppbót og orlofsuppbót.....	13
1.5. Deilitala dagvinnutímakaups.....	14
1.6. Réttindi ungmenna	14
1.7. Yfirvinnuálag.....	14
1.8. Útkall	14
1.9. Hálf og heil daglaun	15
1.10. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla	15
1.11. Fast vikukaup.....	15
1.12. Frekari friðindi og hlunnindi.....	16
1.13. Nýjar starfsgreinar	16
1.14. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	16
1.15. Samkeppnisákvæði	18
1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli	18
1.17. Vottorð og greiðsla fyrir þau.....	19
2. KAFLI Um vinnutíma	20
2.1. Dagvinna	20
2.2. Yfirvinna	20
2.3. Helgidagar	20
2.4. Lágmarkshvöld.....	21
2.5. Skráning vinnutíma	23
2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	23
2.7. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	24
2.8. Frí í stað yfirvinnu.....	24
2.9. Námskeið	24
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld.....	25
3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað	26
3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	26
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	26
3.3. Vinna í matar- og kaffitímum.....	26
3.4. Fæðispeningar	27
3.5. Laun á ferðum.....	27
4. KAFLI Um orlof	29
4.1. Orlof.....	29
4.2. Veikindi í orlofi	30
5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	31
5.1. Markmið.....	31

5.2.	Viðræðuheimild	31
5.3.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum.....	31
5.4.	Upplýsingamiðlun	32
5.5.	Heimil frávik	32
5.6.	Endurgjald starfsmanna.....	33
5.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	34
5.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.....	34
5.9.	Meðferð ágreinings	35
6.	KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	36
6.1.	Forgangsréttur	36
7.	KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti	37
7.1.	Aðbúnaður.....	37
7.2.	Mataraðstaða	37
7.3.	Öryggisbúnaður.....	37
7.4.	Störf ungmenna	38
7.5.	Húsaleiga	38
8.	KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	39
8.1.	Laun í veikindum	39
8.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	39
8.3.	Launahugtök.....	40
8.4.	Útborgun veikindalauna.....	40
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	41
8.6.	Fæðingarorlof	41
8.7.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.....	41
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	44
	Bókun um læknisvottorð.....	44
9.	KAFLI Um verkfæri og vinnuföt.....	45
9.1.	Verkfæri.....	45
9.2.	Hlífðarfatnaður	45
9.3.	Tjón á fatnaði og munum.....	46
10.	KAFLI Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða.	47
10.1.	Sjúkrasjóður	47
10.2.	Orlofssjóður.....	47
10.3.	Starfsmenntasjóður	47
10.4.	Um lífeyrissjóði	48
10.5.	Starfsendurhæfingarsjóður.....	48
11.	KAFLI Um félagsgjöld	49
11.1.	Innheimta félagsgjalda	49
12.	KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu	50

12.1.	Kvaðning til vinnu.....	50
12.2.	Uppsagnarfrestur.....	50
12.3.	Framkvæmd uppsagna.....	50
12.4.	Tilfærsla milli starfa.....	51
12.5.	Starfslok.....	51
12.6.	Áunnin réttindi.....	52
	Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði.....	53
13.	KAFLI Um trúnaðarmenn.....	54
13.1.	Kosning trúnaðarmanna.....	54
13.2.	Störf trúnaðarmanna.....	54
13.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að.....	54
13.4.	Aðstaða trúnaðarmanna.....	54
13.5.	Fundir á vinnustað.....	54
13.6.	Kvartanir trúnaðarmanna.....	55
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið.....	55
13.8.	Réttur trúnaðarmanna til að sækja fundi.....	55
13.9.	Réttur verkalyðsfélaga.....	55
14.	KAFLI Um ákvæðisvinnu.....	56
14.1.	Skilgreining hugtaka.....	56
14.2.	Upptaka ákvæðisvinnu og samráð við stéttarfélög.....	56
14.3.	Kaupauki.....	56
15.	KAFLI Um almenna og sérþjálfaða byggingastarfsmenn.....	57
15.1.	Gildissvið.....	57
15.2.	Laun.....	57
15.3.	Vinnutími.....	57
15.4.	Vaktavinna.....	58
15.5.	Matar og kaffitímar.....	58
15.6.	Hádegisverður.....	59
15.7.	Ferðir til og frá vinnu.....	59
15.8.	Námskeið.....	59
15.9.	Vinnufatnaður og öryggisbúnaður.....	60
16.	KAFLI Um bifreiðastjóra og tækjastjórnendur.....	62
16.1.	Gildissvið.....	62
16.2.	Laun.....	62
16.3.	Vinnutími.....	63
16.4.	Vaktavinna.....	63
16.5.	Neysluhlé.....	64
16.6.	Hádegisverður.....	64
16.7.	Flutningur starfsmanna.....	64
16.8.	Námskeið.....	65
16.9.	Vinnufatnaður og öryggisbúnaður.....	65
16.10.	Fjöldi starfsmanna - hvíld.....	66
16.11.	Starfssvið.....	66

16.12. Ökumanskort	67
Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu	67
Bókun um málefni tækjamanna og bifreiðastjóra	67
17. KAFLI Um hóperða- og sérleyfisbifreiðastjóra	68
17.1. Um gildissvið	68
17.2. Launaflokkar og námskeið	68
17.3. Tímakaup og aldurshækkanir	68
17.4. Yfirvinna	69
17.5. Yfirvinna á stórhátíðum	69
17.6. Vinnufyrirkomulag	69
17.7. Dagvinna	69
17.8. Vaktavinna	70
17.9. Skráning vinnutíma	71
17.10. Hvíldartími bílstjóra	71
17.11. Fæðis- og dvalarkostnaður	72
17.12. Vinnu- og hlífðarföt bifreiðastjóra	73
17.13. Ökumanskort	73
Bókun um fæðiskostnað	73
18. KAFLI Fiskvinnslufólk	74
18.1. Laun	74
18.2. Reiknitala í hóplauakerfi og ákvæðisvinnu	74
18.3. Vaktavinna	74
18.4. Kauptrygging fiskvinnslufólks	75
Samningar SA og SGS/Flóabandalagsins um kjaramál fiskvinnslufólks	82
Yfirtýsing um námskeiðsmál fiskvinnslufólks	83
Yfirtýsing um ákvæðis- og bónusvinnu í fiskvinnslufyrirtækjum	83
Yfirtýsing um launalaus leyfi fiskvinnslufólks um júl og áramót	84
Bókun um íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn fiskvinnslufyrirtækja	84
19. KAFLI Um almenn störf við fiskeldi	86
19.1. Um gildissvið	86
19.2. Laun	86
19.3. Um vinnutíma	86
19.4. Önnur atriði	88
Bókun um starfsfræðslunámskeið	89
20. KAFLI Iðnverkafólk	90
20.1. Gildissvið	90
20.2. Launaflokkar iðnverkafólks	90
20.3. Kaupgreiðslureglur	91
20.4. Vinnutími	91
20.5. Matar- og kaffítimar, fæðis- og flutningskostnaður	92
20.6. Um forgangsrétt til vinnu	93
20.7. Um aðbúnað og hollustuhætti	94
20.8. Fritímaslysatrygging	94

20.9.	Verkfæri og vinnuföt	95
20.10.	Ákvæðis- og bónusvinna	95
20.11.	Símenntun – sérhæft iðnverkafólk	96
	Bókun vegna kafla um iðnverkafólk	97
	Yfirlýsing um ákvæðis- og bónusvinnu í kjötvinnslum	98
	Samkomulag vegna vinnu sem stjórnast af vélbúnaði	98
	Bókun vegna vinnu við kjötvinnslu	98
	Bókun vegna samnings VMS og Einingar-Iðju	99
21.	KAFLI Um starfsfólk í mötuneytum	100
21.1.	Gildissvið	100
21.2.	Launakjör	100
21.3.	Vinnutími	101
21.4.	Starfsþjálfun	102
21.5.	Vinnufatnaður	102
21.6.	Ráðningarháttur	102
	Bókun um mat á mönnum	102
22.	KAFLI Vinna við ræstingarstörf	103
22.1.	Gildissvið	103
22.2.	Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími (nýtt kerfi)	103
22.3.	Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar (eldra kerfi)	105
22.4.	Fermetramæling 5 daga vikunnar	105
22.5.	Ræsting í tímavinnu	106
22.6.	Ræsting í taktavinnu	106
22.7.	Almenn ákvæði	108
	Bókun um fræðslu starfsfólks í ræstingum	109
	Bókun um endurskoðun á rammasamningi	110
	Bókun vegna málsmeðferðar í ágreiningsmálum	110
	Bókun um könnun á umfangi fermetramælingar	110
	Bókun vegna ræstingarstarfa	110
	Fylgiskjal með kafla um vinnu við ræstingarstörf	110
23.	KAFLI Um vaktmenn	113
23.1.	Gildissvið	113
23.2.	Laun og álag	113
23.3.	Um vinnutíma og vaktir	114
23.4.	Um aukafrídaga	114
23.5.	Um mataraðstöðu	115
23.6.	Fatnaður	115
23.7.	Um ferðir	115
23.8.	Starfsþjálfun	115
23.9.	Lausráðnir vaktmenn í skipum	115
23.10.	Samkomulag	116
24.	KAFLI Um sauðfjárslátrun	117
24.1.	Gildissvið	117

24.2.	Starfsheiti og launaflokkar	117
24.3.	Ráðningarsamningar	118
24.4.	Vinnutími	118
24.5.	Ferðir til og frá vinnustað.....	118
24.6.	Fæði.....	118
24.7.	Innvinnsla orlofs.....	119
24.8.	Orlofs- og desemberuppbót	119
24.9.	Staðgengilslaun.....	119
24.10.	Réttur í veikinda- og slysatilvikum eftir að hafa unnið fleiri en eina sláturtíð	119
24.11.	Hlíðarfatnaður	119
24.12.	Kaupakkerfi	119
	Yfirlýsing um skoðun á samsetningu launa- og starfskjara í sauðfjárslátrun	120
	Bókun um skipan nefndar	120
	Bókun um starfsmenntun í sláturhúsum	120
	Bókun vegna verktakastarfsemi	120
	Bókun	120
25.	KAFLI Um meðferð ágreiningsmála.....	121
25.1.	Ágreiningur.....	121
26.	KAFLI Samningsforsendur	122
27.	KAFLI Um gildistíma, uppsagnarfrest o.fl.	124
27.1.	Áhrif samningsins á starfskjör.....	124
27.2.	Gildistími.....	124
27.3.	Aðfararsamningur - eingreiðsla	124
	Aðfarasamningur	124
	Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl	126
	Yfirlýsing um lífeyrismál.....	126
	Bókun um almenna launahækkun.....	126
	Bókun um sameiginlega launastefnu ASÍ og SA.....	127
	Bókun um skilgreiningu vakta.....	127
	Bókun um veikindi og endurhæfingarmál.....	127
	Bókun um tilkynningu vinnuslysa	128
	Bókun um slys erlendis.....	128
	Bókun um lokun vegna force major aðstæðna	128
	Bókun um jafnréttisáherslur	128
	Bókun um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	129
	Bókun um upplýsingar og samráð	129
	Bókun um starfsmannaleigur	129
	Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála	130
	Bókun um endurmenntun bílstjóra og tækjamanna	131
	Bókun vegna endurnýjunar öikumanskorta	131
	Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu.....	131
	Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	132

Bókun um upplýsingar og samráð	134
Bókun um Evrópsk samstarfsráð	134
Bókun um vinnustaðaskilríki	134
Bókun um mjólkurbilstjóra	135
Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga.....	135
Bókun um atvinnusjúkdóma	135
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	136
Bókun um starfsmenntun á flutninga-, bygginga- og mannvirkjasviði	136
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform	138
Bókun um framlengingu afurðasamnings á Norðurlandi	139
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði	139
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands	142
Samningur milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf	147
Samkomulag um hópuppsagnir	149
Rammasamningur milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar	150
Bókun um starfsbók	156
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	156
Yfirlýsing um verktakastarfsemi	156
Rammasamningur um hóplaunakerfi í frystihúsum milli VSÍ/VMS og Verkamannasambands Íslands	157
Rammasamningur um hóppremiu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. milli VSÍ, VMS og VMSÍ	161
Bókun síldarsöltun, síldarfrysting og síldarflökun í salt	164
Bókun um námskeið fyrir starfsmenn í fiskimjölsverksmiðjum	164
Samkomulag um tekjutryggingu farandverkafólks í fiskvinnslu	165
Bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks	166
Bókun um launalaust leyfi fiskvinnslufólks	166
Launatafla - gildir frá 1. júní. 2011 – 31. jan. 2012	167
Launatafla - gildir frá 1. feb. 2012 – 31. jan. 2013	168
Launatafla - gildir frá 1. feb. 2013 – 31. jan. 2014	169
ATRÍÐISORÐASKRÁ	170

1. KAFLI

Um kaup

1.1. Laun

1.1.1. Launatafla og röðun í launaflokka frá 1. júní 2011:

Launatafla sem gildir frá 1. júní 2011 – bls. 167.

Launatafla sem gildir frá 1. febrúar 2012 – bls. 168.

Launatafla sem gildir frá 1. febrúar 2013 – bls. 169.

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 7 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Röðun starfa í launaflokka

Launaflokkur 1

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

Launaflokkur 2

Ræsting. Vaktmenn.

Launaflokkur 3

Aðstoðarfólk í mötuneytum. Almennt iðnverkfólk. Starfsfólk í alifuglaslátrun. Sauðfjárslátrun S2 (Vinna slátrara (skotmanna, skurðarborðsmanna, fyrirristumanna, fláningsmanna, innanúrtökumanna) og vinna við gortæmingu á vömbum, matræðskona, vinna í frystiklefum og við flutning á kjöti úr eða í frystiklefa).

Launaflokkur 4

Starfsfólk í stórgripaslátrun. 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 fiskvinnslufólk. Almennt starfsfólk við fiskeldi. Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa.

Launaflokkur 6

Sérhæft iðnverkfólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Sérhæft starfsfólk í kjöt-vinnslum sem lokið hefur grunnnámi í meðferð matvæla, sbr.

gr. 20.2.3. Matráðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Almennir bygginga- starfsmenn. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðvum. Starfsmenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum, dekkja-, bifreiða-, járn- og vélaverkstæðum. Almennir sorphirðumenn.

Launaflokkur 7

Sérhæft fiskvinnslufólk. Sérhæft starfsfólk við fiskeldi. Starfsmenn á bensínafgreiðslustöðvum sem jafnhliða sinna úti- og kassastörfum og vinna að staðaldri hluta hverrar vaktar við afgreiðslustörf í verslun og á kassa.

Launaflokkur 8

Sérþjálfaðir byggingastarfsmenn. Sérhæfðir sorphirðumenn.

Launaflokkur 9

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 (Stjórnendur lyftara með allt að 10 tonna lyftigetun, m.v. 0,6 m hlasmíðju, sem lokið hafa áskildu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða með meirapróf allt að 10 tonnum).

Launaflokkur 11

Mjólkurbílstjórar.

Launaflokkur 13

Tækjastjórnandi II (Stjórnendur vinnuvéla með fyllstu réttindi, mikla starfsreynslu hjá viðkomandi fyrirtæki, við vinnu á stærstu tækjum og/eða hlutdeild í stjórnun. Stjórnendur dráttarbíla. Bifreiðastjórar sem annast fermingu og affermingu bifreiða, sem flytja sekkjavöru s.s. fôður, sement og áburð. Bifreiðastjórar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns. Stjórnendur vörubifreiða yfir 10 tonnum. Bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur)). Olíubílstjórar.

Launaflokkur 17

Hópbifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

1.1.2. Laun ungmenna

Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.

Aldursþrep ungmenna (starfsmanna undir 18 ára aldri) miðast við fæðingarár.

Á gildistíma samnings þessa skulu þeir 16 og 17 ára unglingar sem vinna skv. bónuskerfi í fiskvinnslu, eða í fiskvinnslu þar sem tekin hefur verið upp föst bónusgreiðsla vegna þess að afköst eru vélstyrð, ekki taka lægri laun en skv. 18 ára taxa.

1.1.3. Mat á starfsreynslu

Starfsreynslu skal meta til launaþrepa 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 launaþrep. Ágreiningur skal leystur af stjórnanda í samráði við trúnaðarmann. Taka skal tillit til starfsreynslu af vinnu fyrir 16 ára aldur. 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.

1.1.4. 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.

1.1.5. Starfsmenn í veitinga- og gistipjónustu o.fl.

Um vinnu starfsmanna í veitinga- og gistipjónustu og á greiðasölustöðum og hliðstæðri starfsemi vísast til sérstaks kjarasamnings dags. 5. maí 2011 milli SA, SAF og SGS.

1.1.6. 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. Almenn launahækkun

Almenn launahækkun á samningstímabilinu er sem hér segir:

1. júní 2011: 4,25%

1. febrúar 2012: 3,5%

1. febrúar 2013: 3,25%

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

1.2.2. Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamningsins taka sérstakri hækkun á samningstímabilinu umfram almenna launahækkun, sbr. gr. 1.1.1.

1.2.3. Eingreiðsla samkvæmt „aðfararsamningi“

Um eingreiðslu kr. 50.000 vegna fulls starfs í mánuðunum mars – maí 2011 fer samkvæmt sérstökum aðfararsamningi, sbr. gr. 27.3.

1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

1. júní 2011 kr. 182.000 á mánuði

1. febrúar 2012 kr. 193.000 á mánuði

1. febrúar 2013 kr. 204.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

1.4. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.4.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Kr. 48.800 árið 2011 auk sérstaks álags kr. 15.000,
kr. 50.500 árið 2012,
kr. 52.100 árið 2013.

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 samfellt 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 talar 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 hráefnisskorts eða vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar og reiknast sá tími með við útreikning desemberuppbótar mæti hann til vinnu að lokinni fjarveru vegna hráefnisskorts.

1.4.2. Orlofsuppbót

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

Kr. 26.900 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 auk sérstaks álags kr. 10.000,
kr. 27.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012,
kr. 28.700 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013.

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 samfellt 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, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjaldþaga uppbótarinnar.

1.4.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf að tryggisástæðum 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 tryggisástæðum 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.

1.5. Deilitala dagvinnutímakaups

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

1.6. Réttindi ungmenna

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

1.7. Yfirvinnuálag

1.7.1. 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.

1.7.2. 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.

1.8. Útkall

1.8.1. 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.

1.8.2. 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 kaup, svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.

1.9. 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.

1.10. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla

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

1.10.1. Viku og tveggja vikna greiðslur

Pegar 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.

1.10.2. Mánaðargreiðslur

Pegar 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 uppgjors á afkastatengdum launakerfum. Skal þá miða við að ekki standi eftir meira en ein vika ógreidd.

1.10.3. 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 frítökurétt skv. gr. 2.4.2.

1.11. Fast vikukaup*

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

* 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 skólafólks einstaka daga um hátíðir“.

- 1.11.2. 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 verkþanna fullri vinnu. Sama gildir um daga, sem falla úr t.d. í fiskvinnu og hafnarvinnu vegna hráefnisskorts eða sambærilegra orsaka.
- 1.11.3. Það jafngildir samfelldri vinnu ef unnið hefur verið í árstíðabundinni vinnu samtals einn mánuð hjá sama vinnuveitanda á undanförunum tveimur árum.
- 1.11.4. 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.

1.12. Frekari fríðindi og hlunnindi

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

1.13. 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.

1.14. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 1.14.1. 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.
- 1.14.2. 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.
- 1.14.3. Ákvæði gr. 1.14.1. og 1.14.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

1.14.4. 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 útlistun 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 stéttarfélag.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.14.5. 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. 1.14.4. 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.

1.14.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.15. 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:

- 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.
- Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- 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.

1.16. 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:

- 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-, orlofsheimila- 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.

Launahækkanir 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. 138.

1.17. 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 einnig til þeirra umsækjanda sem ráðnir eru til starfa og gerð hefur verið krafa um heilbrigðisvottorð í tengslum við atvinnuumsókn.

Aðilar eru sammála um að taka upp þá meginreglu að þegar auglýst eru störf laus til umsóknar á félagssvæði AFLs Starfsgreinafélags þá séu umsækjendur ekki krafðir um vottorð, sem greiða þarf fyrir hjá opinberum aðilum. (Sérákvæði AFLs)

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 tíma-bilinu 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.
Gamlaársdagur eftir kl. 12:00.

2.3.2.

Aðrir frídagar:

Frídagar eru auk stórhátíðadaga:

Skírdagur.

Annar í páskum.

Uppstigningardagur.

Sumardagurinn fyrsti.

1. maí, **enda skal þá ekki unnið. AFL.**

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 vaktaskiptum 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 annartíma 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 vaktalags.

Purfi 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, hildartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ 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. 126. 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 matartíma kl. 12:00 til kl. 13:00.
- 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 kaup, meðan á biðtíma stendur og þar til þeir hafa verið fluttir á ákvörðunarstað sinn.
- 2.5.2.1 **Um flutning starfsmanna til og frá vinnustað skulu gilda sömu reglur og gilt hafa, nema um annað semjist milli aðila þar sem engar reglur hafa verið, skal semja um þær á hverjum stað. AFL.**
- 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 slysadaga, 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 Starfsafli, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðs- stunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

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. **(Þar sem tíðkast hefur að matartími hafi verið tekinn milli kl. 2 og 3 skal það fyrirkomulag haldast.) AFL.**
- 3.2.2. Sé yfirvinna unnin, skulu kaffitímar vera kl. 23:00-23:15 og kl. 05:00-05:15. **(Þar sem tíðkast hefur að kaffitími hafi verið tekinn milli kl. 4:00 – 4:15 skal það fyrirkomulag haldast.) AFL.** 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 neysluhléa 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 frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 3.4.2. Ef starfsmönnum, **er ekki ekið heim á máltíðum (AFL)** 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. 1.395 á dag sé um eina máltíð að ræða en kr. 2.914 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. 4.055 á sólarhring (með morgunmat). Fjárhæðir þessar (sem miðast við 1.6.2011) taka almennum launabreytingum.
- 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 fólksflutningabilum. Sé af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum ófært með venjulegum bifreiðum, er það vinnuveitanda vítalaut, 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.
- 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%. 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. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.
- 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. Skylt 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.

* Sjá einnig bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks frá 1997, bls. 166

4.2. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahússvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum stæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki 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.

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. 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.

5.2. 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 hvers samningnum sé ætlað að ná.

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

5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvori fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. 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 stéttarfélagum 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.

5.4. 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 fyrirtækjasamningsins.

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.

5.5. 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 hamlu 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 fritöku starfsmanna.

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

5.6. 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.

Hluttur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarandi 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. 5.7.

5.7. 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 þrjú 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. 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 fyrirtækjapátti samnings skulu launa-hækkunar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrr en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

5.8. 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.

5.9. Meðferð ágreinings

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. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

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 félagi 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 forsvarsmáður fyrir-tækis eru sammála um það.
- 7.3.4. Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli 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. Húsaleiga

Óheimilt er atvinnurekanda að taka húsaleigu af verkamönnum er hafa svefnpláss hjá þeim í verbúðum í fiskvinnslu og sláturhúsum. Ákvæðið á ekki við þegar gist er í íbúðum eða íbúðarhúsum. AFL.

8. KAFLI

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

8.1. Laun í veikindum

Verkafólk 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 mánuð.
- 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 heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

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.

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 óþrifnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.

8.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vakta-álags, 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 aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. 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 fösturfórelldri 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. 95/2000 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 atvinnurekanda 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. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en trygg-

ingin 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 og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. 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

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júní 2011 (374,1 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 réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. júní 2011:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 6.618.896.

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

2. Til hvers ólögráða 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. 2.647.558. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. 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. 661.890. 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. 661.890.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 661.890 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 tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.478.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola 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 slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys 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. 33.094 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 lækniáðgerð 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 samfelld skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta 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 slysaþætta 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 eyðilagfatnað, 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.

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. 10,50 á hverja klst. (m.v. 1.6.2011) sem unnin er (greiddir neyslutímar innifaldir) á sérstakan hlífðarfatareikning hvers

starfsmanns. Þó skulu starfsmenn í saltfisk og skreiðarvinnslu fá kr. 12,00 pr. klst. (m.v. 1.6.2011). 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. 10,50 á hverja klst. (m.v. 1.6.2011) sem unnin er (greiddir neyslutímar innifaldir) sem þátttöku í kostnaði vegna hlífðarfatnaðar (svuntur, vettlingar). Þó skulu starfsmenn í saltfisk- og skreiðarvinnslu fá kr. 12,00 pr. klst. (m.v. 1.6.2011). Framangreind fjárhæð taki almennum launabreytingum á samningstímanum. **(sjá minnisatriði 9.3.4)**

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 orsakast af bruna á vinnustaðnum, skal það bætt eftir mati.
- 9.3.4. **Óformlegt samkomulag varð um það við atvinnurekendur þann 18. mars 1988, að þeir leituðust við að selja starfsmönnum hlífðarfatnað á kostnaðarverði. AFL.**

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 **0,33% (AFL)** af útborguðu kaupum reiknuðu á sama hátt og gert er varðandi greiðslur til sjúkrasjóða. Vinnuveitendur greiði gjald þetta samhliða sjúkrasjóðsigjaldi.
- 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 0,2% í Landsmennt - starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni.

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 8%.
- 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 0,13% í starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

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 lífeyrisiðgjalda 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 samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar

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

Eftir 3 ár samfelld 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.¹

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

¹ Sjá ennfremur samkomulag um hópuþsagnir á bls. 149.

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 starfsmaður 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

- 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.

- 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 starfstengdum 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.

Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008. [2008]

13. KAFLI

Um trúnaðarmenn

13.1. Kosning trúnaðarmanna

- 13.1.1. Verkamönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 verkamenn og tvo trúnaðarmenn séu verkamenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélaga.
- 13.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilefndir 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 verkamönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélaga vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

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

brynt 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 í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum 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.

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.

14. KAFLI

Um ákvæðisvinnu

14.1. Skilgreining hugtaka

Sameiginlegt heiti fyrir bónus og premíulaunuð 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.

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 rammisamning um hóplaunakerfi í frystihúsum á bls. 157 og rammisamning um höppremíu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. á bls. 161 og rammisamning um vinnu við ræstingar á bls. 150).

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 byggingastarfsmenn

15.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla eiga við um eftirtalin störf byggingastarfsmanna:

- Aðstoð við múrara, trésmiði og aðra byggingaiðnaðarmenn, m.a. við mótauppsetningu, mótarif, hreinsun, olíuburð timburs, holufyllingar, viðgerðir o.fl.
- Steypuvinnu, steypusögun og múrbrot á byggingarstað.
- Vinnu við járnalagnir.
- Jarðvinnu, vinnu við holræsagerð, malbikun og gatna-gerð.

15.2. Laun

Launaflokkar byggingastarfsmanna:

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

Á meðan námskeið byggingastarfsmanna eru ekki haldin, eiga vanir byggingastarfsmenn, með þriggja ára samfellda starfsreynslu, rétt á að taka laun skv. texta sérþjálfaðra byggingastarfsmanna.

15.3. Vinnutími

- 15.3.1. Dagvinnutími byggingastarfsmanna 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.

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

Bókun frá 2004 um upptöku vaktavinnu

Ákvæði um vaktavinnu verður ekki tekið upp gagnvart þeim starfsmönnum sem eru í starfi við undirritun samnings þessa árið 2004 nema með samþykki þeirra.

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

15.7. Ferðir til og frá vinnu

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

15.8. Námskeið

- 15.8.1. Komið skal á fót starfsþjálfunarnámskeiðum, sem samningsaðilar standi sameiginlega að í samvinnu við Rannsóknarstofnun byggingariðnaðarins eða aðrar stofnanir.
- 15.8.2. Miða skal við að námskeið þessi verði haldin árlega.
- 15.8.3. Ef byggingastarfsmenn 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.

- 15.8.4. Vinnuveitandi skipuleggur námskeiðssetu starfsmanna sinna með tilliti til starfsemi fyrirtækisins.
- 15.8.5. Þegar byggingastarfsmaður hefur sótt námskeið fær hann skriflega viðurkenningu þess, og raðast í launaflokk skv. meðfylgjandi launatöflu.
- 15.8.6. Viðurkenningarskjali skal fylgja form, þar sem starfsmaður getur látið skrá viðurkenningu á starfstíma sínum hjá hlutað-eigandi fyrirtæki.

15.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður

15.9.1. Almennur vinnufatnaður

Starfsmenn skulu fá tvo samfestinga á ári og skal skila ónot-hæfum samfestingi fyrir nýjan. Samfestingar skulu skráðir 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 greiða ella fyrir hann kostnaðarverð. Vinnuveitandi lætur í té vinnu-vettlinga eftir þörfum, enda sé ónýtum vettlingum skilað í stað nýrra. Í steypuvinnu skal vera til staðar vatnsheldur fatnaður og gúmmívettlingar til afnota fyrir starfsmenn.

Tegund vinnugalla ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna. Valið skal á milli samfestinga með hettu, samfestinga án hettu eða vinnuslopps.

Starfsmenn skulu ganga í óskemmdum vinnufatnaði til að minnka slyshættu á vinnustað.

- 15.9.2. Í stað almenns vinnufatnaðar, sbr. gr. 15.9.1., er vinnuveitanda heimilt að greiða sérstakt fatagjald kr. 17,68 (m.v. 1.6.2011) á hverja 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 vinnuveitandi 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 skila honum þegar framangreint ástand er yfirstaðið en greiða kostnaðarverð ella.

Á tímabilinu frá og með september og til og með apríl á starfsmaður, sem unnið hefur í fjórar vikur og að stærstum hluta vinnutíma síns sinnir útivinnu, rétt á að fá regn og kuldafatnað til afnota við vinnu, og er hann eign vinnuveitanda. Starfsmaður á rétt á endurnýjun fatnaðar á a.m.k. tveggja ára fresti, enda standi hann skil á notuðum fatnaði. Hætti hann störfum innan fjögurra mánaða frá móttöku fatnaðar, skal hann greiða fullt kostnaðarverð og verður fatnaðurinn við það hans eign.

16. KAFLI

Um bifreiðastjóra og tækjastjórnendur

16.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla gilda um stjórnendur eftirtalinnna tækja:

Flutningabílar stærri en 10 tonn, dráttarbílar með eða án flutningavagna með gámalyftu eða vögnum til þungaflutninga. Stjórnendur stórvirkra efnisflutningavagna, sem gerðir eru fyrir akstur utan almennra vega eingöngu, svo og liðstýrðir efnisflutningavagnar. Vörubílar, sorpbílar, sérbyggðir tjöru-dælubílar, sanddælubílar, jarðýtur hverskonar, bíl- og belta-kranar, hjólaskóflur, traktorspressa, borvagnar, vibrovaltarar (þrjú tonn eða stærri), dráttarvélar 70 hestöfl eða stærri þyngd 4,5 tonn, traktorsgröfur, hjóla- og beltagröfur, stórir byggingakranar (turnkranar), skurðgröfur, dragskóflur, veg-heflar og steypu- og steypudælubílar. Útlagningarvélar fyrir malbik og olíumöl og stórir asfaltfræsarar.

16.2. Laun

Launaflokkar tækjastjórnenda:

Lfl.

Tækjastjórnendur 1 10

Tækjastjórnendur 2 13

Tækjastjórnandi 1: Stjórnendur lyftara með allt að 10 tonna lyftigetunni, m.v. 0,6 m hlasmjöðu, sem lokið hafa áskildu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða með meirapróf allt að 10 tonnum.

Tækjastjórnandi 2: Stjórnendur vinnuvéla með fyllstu réttindi, mikla starfsreynslu hjá viðkomandi fyrirtæki, við vinnu á stærstu tækjum og/eða hlutdeild í stjórnun. Stjórnendur dráttarbíla. Bifreiðastjórnar sem annast fermingu og affermingu bifreiða, sem flytja sekkjavöru s.s. fóður, sement og áburð. Bifreiðastjórnar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns. Stjórnendur vörubifreiða yfir 10 tonnum. 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 fridagur 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 vinnuflokki. 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 radíus 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 uppþúnu rúmi. Annað telst ekki fullnægjandi aðstaða.

16.8. Námskeið

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

16.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður

- 16.9.1. Bifreiða- og tækjastjórnendur skulu á ári hverju fá tvo samfestinga eða tvenn vinnuföt endurgjaldslaut 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. 17,68 á unna klst. (m.v. 1.6.2011) í stað almenns vinnufatnaðar. Að öðru leyti skal starfsmönnum lagður endurgjaldslaut 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 óþrifum skal vinnuveitandi annast þrif, starfsmanni að kostnaðarlausu.

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 kaffitímar 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 veга 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 lofthömrum 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 vísast að öðru leyti til nýrra hvíldartímaákvæða um bifreiðastjóra í 17. kafla um hópferða- og sérleyfisbifreiðastjóra.

16.11. Starfssvið

- 16.11.1. Starfsmönnum er skylt, gegn hinu samningsbundna mánaðarkaupi, 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.

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 hópferða- og sérleyfisbifreiðastjóra

17.1. Um gildissvið

Ákvæði samnings þessa gilda um bifreiðastjóra hóp bifreiða, 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.

Hóp bifreiðastjórar 17

Að auki greiðist mánaðarlega 3.802 kr. námskeiðaálag vegna endurmenntunar starfsmanna. Upphæð þessi (sem miðast við 1.6.2011) tekur áfangahækkun skv. aðalkjarasamningi.

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 sækji upp-
rífjunarnámskeið árlega.

Byrjunarnámskeið 8 klst. Skyndihjálpar, slökkvitækni og mannleg samskipti

Upprífjunarnámskeið 4 klst. Stytttri útgáfa af byrjendanámskeiði

Námskeiðin verði haldin a.m.k. tvisvar á ári og hugsanlega undir merki SAF en kostnaður verður greiddur af vinnuveitendum 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 aldurshækkningar

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

Aldurshækkarnir launa miðast við allan akstur hópþreifreiða 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 sérleyfis- eða hópferðaaksturs yfir sumarmánuði eingöngu, margfaldast hver unninn mánuður með 1,5.

17.4. Yfirvinna

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af mánaðarlaunum án vaktaálags. Heimilt er að láta fri koma í stað allt að 50 yfirvinnustunda á ári og koma þá 1,65 klukkustundir í dagvinnu fyrir hverja yfirvinnustund. Óski vinnuveitandi að nýta þessa heimild má, ef hentar, láta fri samkvæmt þessu koma utan álagstíma í rekstri fyrirtækisins til dæmis sem vetrarfrí. Frí samkvæmt þessu skal veitt í heilum dögum og skal tilkynna það með minnst tveggja vikna fyrirvara nema samkomulag sé um aðra skipan milli starfsmanns og fyrirtækis.

17.5. 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.

17.6. 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. 17.7. – 17.9.

17.7. 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.

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.

17.8. Vaktavinna

Vaktavinna er heimil allan sólarhringinn alla daga vikunnar. Vöktum skal hagað þannig að eftir hverja vaktasyrpu komi tveir samfelldir frídagar. Með vöktum í kafla þessum er átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun. Vaktir skulu teknar upp með 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 vaktavinna 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 kaffítíma, skulu til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, fá 35 mínútur aukalega umfram raunverulega viðveru fyrir hverja 8 klukkustunda vakt.

17.9. Skráning vinnutíma

Vinnutími bifreiðastjóra telst frá því hann mætir í vinnu skv. kvaðningu verkstjóra eða vinnuveitenda og þar til hann hættir vinnu að fráregnu matarhléi á tímabilinu klukkan 12:00 til klukkan 14:00.

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.

17.10. Hvíldartími bílstjóra

Ákvæði þetta tekur til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 662/2006) 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 uppbótarhvíld 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 uppbótarhvíldin vera sem hér segir:

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

Heimilt er í samráði við starfsmenn að veita uppsafnaðan frítökurétt utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins. Frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og skal ónýttur frítökuréttur

starfsmanns gerður upp við starfslok 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 vaktaálags.

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.

17.11. 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. 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 hálfu 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.

17.12. 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 staðaldri stunda akstur innanbæjar, lagður til kuldagalli við fastráðningu. Hlífðarfatnaðurinn 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 þrif og hreinsun einkennis- og hlífðarfatnaðar í þeim tilfellum að orðið hafa óhöpp við vinnu (bilanir, slys, olíuóhöpp 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 3.675 kr. frá ráðningardegi þar til hann fær fötin. Greiðsla þessi miðast við fatnaðarlið vísitölu neysliverðs sem var í desember 2010 og breytist árlega skv. þeirri vísitölu.

17.13. 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.

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 Ferðakostnaðar-nefndar ríkisins um fæðiskostnað.

18. KAFLI

Fiskvinnslufólk

18.1. Laun

Launaflokkar fiskvinnslufólks:

	Lfl.
Almennt fiskvinnslufólk	5
Sérhæft fiskvinnslufólk	7

18.2. Reiknitala í hóplaunakerfi og ákvæðisvinnu

Reiknitölur í fiskvinnslu verða sem hér segir:

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Reiknitala ákvæðisvinnu	132,04	136,66	141,10
Reiknitala í hóplaunakerfi	178,12	184,35	190,35
Reiknitala hóplaunak. á Vestfj.	181,33	186,01	190,35

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 verkalyðsfélags.

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, verkalyðsfélags 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 tilsvarendi.

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 orsakar 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 sjávarafla, þ.e. í slægingu, flakavinnslu, frýstingu, sóltun og skreiðarverkun, rækju- og skelvinnslu.

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 stundir miðað við fullt starf, skal gera skriflegan ráðningar- og kauptryggingarsamning við starfsmanninn. Fyrirtækið og starfsmaður halda hvor sinu eintaki af kauptryggingar- og ráðningarsamningnum. Fyrirtækið sendir viðkomandi verkalyðsfélagi 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 enda hafni hann 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 fyrr 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. Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk

- 18.4.4.1. Á næstu 11 mánuðum eftir gildistöku kauptryggingar sækja starfsmenn, sem gert hafa kauptryggingar- og ráðningarsamning, grunnnámskeið 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 allt að 5 fræðslueiningum.

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 grunnnámskeið fiskvinnslufólks.

- 18.4.4.2. Markmið grunnnámskeiða fyrir fiskvinnslufólk 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. Grunnnámskeiðin eru samtals 40 klst. og taka til allra helstu þátta er varða starfið og starfsgreinina samkvæmt ákvörðun -

starfsfræðslunefndar. Verði því við komið skal halda neðangreind námskeið á þeim tíma sem vinnslustöðvun varir. Þau eru nú eftirfarandi:

- Fiskvinnslan – gæðastjórnun frá afla til afurða
- Vinnuaðstaða og líkamsbeiting.
- Öryggi á vinnustöðum.
- Hreinlæti og gerlagróður.
- Atvinnulífið, starfsfólkið og launakerfin.
- Samstarf og samskipti á vinnustað.

Ofangreind sex námskeið skulu ávallt kennd en velja skal fjögur af eftirtöldum fimm námskeiðum til viðbótar:

- Markaðir og umhverfismál
- Sjálfstyrking
- Fjölmennning
- Skyndihjálp
- Innra eftirlit

Mat á námi og námsleið ásamt samantekt er hluti af síðustu námsgreininni.

- 18.4.4.4. Samningsaðilar skipa sérstaka starfsfræðslunefnd sem skipuð verði tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Hlutverk starfsfræðslunefndar er að hafa eftirlit með framkvæmd námskeiða fiskvinnslufólks, sem haldin verði á vegum samstarfsaðila Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í samstarfi við hlutaðeigandi fyrirtæki og á þeim tímum sem hentar með tilliti til vinnslunnar. Þá velur nefndin einn viðurkenndan fræðsluaðila sem annast utanumhald og skipulag grunnnámskeiða fiskvinnslufólks.
- 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 6 þátttakendur á hverju námskeiði. Séu þátttakendur færri má sameina námskeiðshópa, með fjarkennslu í gegnum fjarfundabúnað. Að öðru jöfnu skal lokið við bóklegu 40 klst. grunnnámskeiðin 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 grunnnámskeið 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. Þegar starfsmaður hefur lokið starfsþjálfun og tilskildum námskeiðum telst hann sérhæfður fiskvinnslumaður og skal frá þeim tíma taka laun sem slíkur.

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 uppsögn úr fyrri 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 grunnnámskeiðum 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 grunnnámskeiðum 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 hráefnis-skorts, 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 verkalýðsfélags, að boða vinnslustöðvun með fjögurra vikna fyrirvara. Sé vinnsla í fyrirtækinu er nægilegt að hengja upp almenna tilkynningu, ella skal hverjum starfsmanni 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, stýttist 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 nyr 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 tilfelli.
- 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 fyrirjáanlegt 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 veiðiskíps, bruna eða skipstapa eða öðrum atvikum, sem talin eru falla undir 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979,2 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 lögmæt 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.

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.

² 1. mgr. 3. gr. l. 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.

Samningar SA og SGS/Flóabandalagsins um kjaramál fiskvinnslufólks

Aðilar hafa unnið að gerð nýs kjarasamnings SA -SGS-Flóans og sérmála fiskvinnslufólks og fiskvinnslunnar og hafa þessar viðræður staðið með hléum frá 20. janúar 2011 til 4. maí 2011.

Endurskoðun á ákvæðum 14. kafla kjarasamnings SA og SGS/Flóans lauk með áritun samningsaðila. 14. apríl sl. og 5. maí. Kaflinn fjallar um ákvæðisvinnu, skilgreiningu á hugtökum, upptöku ákvæðisvinnu og samráð við stéttarfélag.

Yfirlýsing SGS/Flóans og SA um ákvæðis- og bónusvinnu í fiskvinnslufyrirtækjum var undirrituð 8. og 11. mars 2011 og með henni fylgiblað áritað 3. maí um árlega úrtakskönnun og eftirfylgni með bónus- og álagsgreiðslum í fiskvinnslufyrirtækjum.

Endurskoðun á ákvæðum 18. kafla kjarasamnings SGS/Flóans og SA lauk með áritun samningsaðila 21. febr. og 11. mars sl. Kaflinn fjallar um kauptryggingu í fiskvinnslu, réttindi og skyldur og 40 klst. grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk.

Yfirlýsing um nauðsyn þess að koma á fót viðbótar námskeiðum fyrir starfandi fiskvinnslufólk sem lokið hefur 40 klst. grunnnámskeiðum fyrir fiskvinnslufólk var undirrituð 2. og 11. mars sl. Undirbúningshöpi skipuðum þremur fulltrúum frá hvorum aðila er falið að meta þörfina og koma með tillögur um námsefni og tímalengd viðbótarnámskeiðanna. Aðilar hafa nú þegar skipað í hópinn, honum er ætlað að skila tillögum sínum fyrir lok júní 2011. Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um að hækka starfandi sérhæft fiskvinnslufólk úr 7. launaflokki í 9. launaflokk þegar viðkomandi starfsmaður hefur lokið fyrirhuguðum viðbótarnámskeiðum, sem munu hefjast fyrir árslok 2011.

Aðilar hafa náð samkomulagi um breytingar á reiknitölum í hóplaunakerfum úr 153,22 í 178,12 kr. og í ákvæðisvinnu úr 113,58 í 132,04 kr. Innifalið í þessum tölum er almenn 4,25% upphafshækkun í væntanlegum kjarasamningi. Þá munu reiknitölur í hóplaunakerfum verða samræmdar að fullu á næstu tveimur árum (sjá fskj.). Hækkun á föstum bónus og öðrum sambærilegum álagsgreiðslum verður 16,25%, en þó eigi lægri fjárhæð en kr. 39.00 á klst. (240x16,25%) frá 1. júní 2011. Þann 1. febrúar 2012 hækka reiknitölur um 3,50%, en þó eigi lægri en 10.00 kr. á klst. og 1. febrúar 2013 um 3,25%, en þó eigi lægri en kr. 9.00 á klst. þegar unnið er við framleiðslu eða á þeim tíma þar sem slíkar álagsgreiðslur eiga sér stað.

Greiðslur fyrir hreint akkord breytast með sama hætti og almennar hækkningar, þ.e. um 4,25% 1. júní 2011, 3,50% 1. febrúar 2012 og 3,25% 1. febrúar 2013.

Þá hefur orðið samkomulag um hækkun á greiðslum fatapeninga hjá fiskvinnslufólki þar sem hlífðarföt eru ekki lögð til af vinnuveitanda. Fatapeningar munu hækka úr kr. 8,99 á klst. í kr. 10,50 kr. á klst. og í saltfiski og skreið úr kr. 10,50 í kr. 12,00 kr. á klst. og er 4,25% upphafshækkun skv. væntanlegum kjarasamningi innifalinn í þessum tölum.

Greiðslur fatapeninga hækka um 3,50%, 1. febrúar 2012 og 3,25% 1. febrúar 2013. Samtök fiskvinnslustöðva munu kanna áhuga fyrirtækja í fiskþurrkun að leggja starfsmönnum sínum til nauðsynlegan hlífðarfatnað þeim að kostnaðarlausu. Frá sama tíma myndu greiðslur fatapeninga falla niður í þeim fyrirtækjum í fiskþurrkun. [2011]

Yfirlýsing um námskeiðsmál fiskvinnslufólks

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að koma á fót viðbótar námskeiðum fyrir starfandi fiskvinnslufólk sem lokið hefur 40 klst. (60 kennslustunda) grunnnámskeiðum fyrir fiskvinnslufólk, sbr. kafli 18.4 í aðalkjarasamningi aðila.

Samningsaðilar samþykkja að skipa nú þegar undirbúningshóp skipuðum þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Hópnun er ætlað að meta þörfina fyrir viðbótarnámskeiðum og koma með tillögur um heildar tímalengd þeirra og hvaða einstakar námseiningar verði fyrir valinu á þessi starfstengdu námskeið.

Í þessu sambandi verði metin reynsla af grunnnámskeiðum fiskvinnslufólks, námsefni þeirra og endurnýjun þess á undanförunum árum. Grunnnámskeið fiskvinnslufólks hafa hlotið viðurkenningu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og mennta- og menningarmálaráðuneytis og eru styrkhæf skv. reglum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og Fræðslusjóðs. Þá er heimilt að meta þau til allt að fimm eininga í framhaldsskólastigi. Þá verði einnig metin þau námskeið sem sjálfstæðir fræðsluaðilar og rannsóknar- og þróunarfyrirtæki á sviði matvælavinnslu hafa staðið fyrir í fiskvinnslufyrirtækjum á undanförunum árum.

Með lögum um framhaldsfræðslu í atvinnulífinu sem tóku gildi 1. október 2010 er komið á nýskipan í starfsmenntamálum ófaglærðra starfsmanna á vinnumarkaði. Umsýsla grunnnámskeiða fiskvinnslufólks flyst um leið frá sjávarútvegsráðuneyti til mennta- og menningarmálaráðuneytis, en ábyrgð á framkvæmd námskeiðanna verður áfram hluti af 18. kafli í kjarasamningi Starfsgræinasambands Íslands/Flóabandalagsins og Samtaka atvinnulífsins.

Miðað er við að undirbúningshópur samningsaðila hefji störf nú þegar og að hópurinn skili tillögum sínum um framkvæmd og tímalengd námskeiðanna, sundurliðuðu námsefni og tengingu þeirra við grunnnámskeið fiskvinnslufólks fyrir lok júní 2011. [2011]

Yfirlýsing um ákvæðis- og bónusvinnu í fiskvinnslufyrirtækjum

Samningsaðilar eru sammála um að gera átak til að auka þekkingu fiskvinnslufólks á þeim útreikningum sem eru til grundvallar í afkastatengdum hóplaunakerfum í fiskvinnslufyrirtækjum. Bónus- og premiukerfi hafa á liðnum árum þróast með mismunandi hætti m.a. vegna tæknibreytinga og hafa nokkur fyrirtæki tekið upp einstaklingsbundna snyrtipremiu til viðbótar við það

bónuskerfi sem unnið er eftir. Auk þess verður bónustrúnaðarmönnum veitt sérstök fræðsla á uppbyggingu afkastahvetjandi launakerfa. Að öðru leiti vísast til ákvæða í 13. kafla um trúnaðarmenn og 14. kafla um ákvæðisvinnu í aðalkjarasamningi aðila eftir því sem við á.

Samningsaðilar eru sammála um að framkvæma árlega ytarlega könnun á fyrirkomulagi hverskonar auka- og álagsgreiðslna sem tíðkast hjá fiskvinnslufyrirtækjum. Hún verður framkvæmd af Samtökum fiskvinnslustöðva í góðu samstarfi við viðkomandi fiskvinnslufyrirtæki um land allt sem verða í heildarúrtakinu og þau heildarsamtök og stéttarfélag sem aðild eiga að kjarasamningum fiskvinnslufólks.

Sundurgreina skal hverskonar álagsgreiðslur, svo sem afkastatengdan bónus og höppremíu, fastan bónus og hlutfallslegt álag á tímakaup og aðrar yfirborganir á kaup-taxta fiskvinnslufólks. Einnig skal skoða sérstaklega þróun og samsetningu dagvinnu, yfirvinnu og álagsgreiðslna af heildartækjum fiskvinnslufólks.

Upplýsingasöfnun og úrvinnsla samkvæmt ofanrituðu skal fara fram í október ár hvert, í fyrsta skipti í október 2011. Leitað verður eftir upplýsingum hjá 30-40 fiskvinnslufyrirtækjum í öllum landshlutum sem eru í frystingu, ferskfiskvinnslu, saltfiski og rækjuvinnslu. Miðað er við að fjöldi og stærð fiskvinnslufyrirtækja í þessu úrtaki gefi skýra mynd af samsetningu launa í fiskvinnslu. Leiði niðurstöður til mikils mismunar á álagsgreiðslum milli fyrirtækja í sömu vinnslugrein mun verða kannað hvort mögulegt reynist að stuðla frekar af upptöku afkastatengdra álagsgreiðslna eða annarra viðlíkra ráðstafana hjá þeim fyrirtækjum sem sína veruleg frávik frá meðaltali í væntanlegum úrtakskönnunum. Samningsaðilar skulu móta verklagsreglur um hvernig staðið skuli að framkvæmd og eftirfylgni að lokinni úrtakskönnun. [2011]

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]

Bókun um íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn fiskvinnslufyrirtækja

Samningsaðilar beina þeim tilmælum til fiskvinnslufyrirtækja og viðurkenndra aðila sem annast námskeiðahald að hráefnislausir dagar í fiskvinnslu verði nýttir m.a. til íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn fyrirtækjanna. [2008]

Sjá einnig bókanir og samkomulög á bls. 126 - 166

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 fóðurgerð, slátrun, þökkun og í frystigeymslu þegar þetta er hluti af staðbundnum störfum tengdum aðalafurðinni.

19.2. Laun

19.2.1. Launaflokkar

	Lfl.
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. Sjókvíaálag

Þá daga sem farið er út á sjókvíar greiðist 15% sjókvíaálag 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 stéttarfélag. Upptöku og slit vakta skal tilkynnt með 10 daga fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun ekki standa skemur en tvær vikur.

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé 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 stéttarfélag 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.

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, gúmmígöllum, gúmmívettlingum, flotgöllum og skófátnaði 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.

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 fjarSKIPTA-búnaði bæði um borð í bátum og þrómmum þegar unnið er við sjókvíar og sjóker utanhúss í landi.

19.4.5. Önnur atriði

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

Bókun um starfsfræðslunámskeið

Starfsfræðslunámskeið fyrir almenna starfsmenn við fiskeldi.

Námskeið verði að jafnaði fjórar klst. hvert og taki til eftirtalinnna þátta, skv. nánari ákvörðun starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar í samráði við Landssamband fiskeldisstöðva:

- 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. 12 þátttakendur.), en þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári, enda verði aldrei færri en 6 þátttakendur á hverju námskeiði. Séu þátttakendur færri má sameina námskeiðshópa.

20. KAFLI

Iðnverkafólk

20.1. Gildissvið

Kaflí þessi gildir um iðnverka- og verksmiðjufólk, sem starfar í iðnaði, s.s. efna-, plast-, prent-, matvæla-, fata-, skinna, 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 3

Iðnverkafólk II 6

20.2.3. Laun í kjötvinnslum

Starfsfólk í alifuglaslátrun 3

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

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu 9

20.3. Kaupgreiðslureglur

Kaupgreiðslur skulu fara fram vikulega á hverjum föstudegi í vanalegum vinnutíma fyrir fólk, sem hefur vikukaup, en ef föstudagur er helgidagur, þá næsta virkan dag þar á undan. Starfsfólk sem hefur mánaðarkaup skal fá kaup sitt greitt fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Allar kaupgreiðslur fari fram eftir á. Öllum launagreiðslum skal fylgja sundurliðun launa og frádráttarliða. Einnig skal tiltaka áunninn frítökurétt skv. grein 2.4.2. Beri fyrsta dag mánaðar upp á fridag fari kaupgreiðslur fram síðasta vinnudag fyrir mánaðamót.

Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávísun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í viðskiptabanka fyrirtækisins. Viðkomandi stéttarfélagi er heimilt að segja upp fyrirkomulagi þessu við hvert einstakt fyrirtæki ef um misnotkun er að ræða.

Ef iðnrekandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslukerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, viðkomandi stéttarfélag og Samtök iðnaðarins/SA.

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 laugar-dögum.

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 sin 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 fyrr 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 slit vakta skal tilkynnt með 7 daga fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun 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 jafnaðarkaup.

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 kaffítímar 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 kaffítími 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 neyslhlé.

20.5.3. Aðrar reglur um matar- og kaffítíma

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/ráðinfarstað 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. Um forgangsrétt til vinnu

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta iðnverkafólk, sem eru fullgildir félagsmenn viðkomandi félags, hafa forgangsrétt við ráðningu til allra almennra starfa í iðnfyrirtækjum þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast sem eru fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

Vinnuveitendur hafa ávallt frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi félags þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er fullgildur

félagsmaður og er félaginu þá skylt að veita þeim manni inngöngu, sæki hann um það, enda brjóti það ekki í bága við samþykktir félagsins.

Stjórn viðkomandi stéttarfélags skuldbindur féлага sína til að vinna ekki hjá öðrum iðnrekendum undir lakari skilyrðum en þeim, sem ákveðin eru í samningi þessum.

Ef um nýtt iðnfyrirtæki er að ræða, skulu samningsaðilar vinna í sameiningu að því, að uppfyllt verði ákvæði þessa kafla og skoðast það ekki samningsrof meðan á þeim samningum stendur þótt skilyrðum kaflans sé ekki fullnægt.

20.7. Um aðbúnað og hollustuhætti

Vinnustofur skulu vera bjartar og loftræsting góð og hæfilegur hiti á vinnustað og í kaffistofu.

Tillit skal tekið til þess, að meiri hita þarf í vinnustofur, þar sem unnin er kyrrsetuvinna, en þar sem unnin er erfiðisvinna. Þó skal tekið tillit til eðlis vinnunnar og ákvarðast hitinn á hverjum stað fyrir sig eftir því.

Þar sem unnið er við framleiðslu sem lykt fylgir, reykur, ryk eða efni sem óhollusta stafar af skal þess sérstaklega gætt að útbúnaður sé fyrir hendi til að ná bæði lykt og óhollum efnum úr andrúmsloftinu. Við vinnu sem fylgir mikill hávaði eru vinnuveitendur skyldir til að sjá starfsfólki fyrir eyrnahlífum ókeypis.

Starfsfólki er skylt að hlíta öryggisfyrirmælum.

Ræsting

Kaffistofur og salerni skulu ræst daglega. Um ræstingu og hollustuhætti fer að öðru leyti samkvæmt heilbrigðissamþykktum.

Iðnverkafólki er ekki skylt að vinna að ræstingu nema sérstaklega sé um það samið.

20.8. Fritímaslysatrygging

20.8.1. Skylt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem kafla 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 frítímaslysatryggingar, gildir eftirfarandi: Dánarslysabætur, bætur vegna varanlegrar örorku og dagpeningar vegna tíma-bundinnar örorku taka ekki sérstakri hækkun með samningi þessum³, þ.e. áðurgildandi fjárhæðir taka einungis vísitölu-hækkunum. Dagpeningareglur vegna tímabundinnar örorku verða einnig óbreyttar frá því sem verið hefur, þ.e. greiddast átta vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 44 vikur.

20.9. Verkfæri og vinnuföt

20.9.1. 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.

20.9.2. Um öryggisstígvél eða öryggisskó

Iðnverkafólk 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 þar 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 iðnverkafólki 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.

20.10. Ákvæðis- og bónusvinna

20.10.1. Samkomulag um ákvæðisvinnu

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

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

³ Sbr. bókun með kjarasamningi dags. 17.2.2008.

20.10.2. 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 bytum.

20.10.3. Vinna í beinum tengslum við tímamælda ákvæðisvinnu

Iðnverkafólk 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.

20.10.4. 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.

20.11. Símenntun – sérhæft iðnverkafólk

20.11.1. Skipan samstarfsnefndar

Samningsaðilar skipi tvo fulltrúa hvor aðili, þ.e. SGS/ Flóa-bandalagið og SA/SI til að skipuleggja og koma á sérstakri námsbraut fyrir iðnverkafólk. Námsbrautin byggir á eftirfarandi sameiginlegri framtíðarsýn sambandsins, Flóa-bandalagsins, Samtaka atvinnulífsins og Samtaka iðnaðarins.

20.11.2. Framtíðarsýn

Árið 2012 hafi allt almennt iðnverkafólk tækifæri til að mennta sig til starfa sinna og þroska hæfileika sína.

Forsendur:

Miklar breytingar hafa orðið í íslensku atvinnulífi undanfarin ár. Alþjóðavæðing, tæknibreytingar og kvikur vinnumarkaður gera nýjar kröfur.

Atvinnulíf morgundagsins einkennist af breytingum, hraða, sveigjanleika og aðlögunarhæfni fyrirtækja og starfsfólks.

Skortur hefur verið á menntuðu og þjálfuðu starfsfólki í fjölmargar starfsgreinar, ekki síst í framleiðslu og þjónustu. Raunhæfasta leiðin til að mæta þörf fyrir aukna kunnáttu og færni starfsfólks í samræmi við þarfir fyrirtækja er að lyfta menntunarstigi þess.

Atvinnulíf morgundagsins byggist á fólki sem hefur góða almenna breiða menntun og sérhæfða menntun. Til að gefa almennu starfsfólki aukin tækifæri á vinnumarkaði á næstu árum þarf að stuðla að tvenns konar menntaleiðum

Fjöldi einstaklinga hefur á síðustu áratugum komið inn á vinnumarkað án þess að hafa lokið framhaldsmenntun og í mörgum tilfellum hefur menntakerfið ekki náð að fullnægja þörfum þessara einstaklinga. Verkefni þetta skal taka mið af mismunandi stöðu einstaklinga og hæfni og miða að því að allir fái „annað tækifæri til náms“.

20.11.3. Samstarf og framkvæmd

Samstarfshópur skal leita samstarfs við símenntamiðstöðvar, framhaldsskóla, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, menntasjóði atvinnulífsins og aðra aðila er hagsmuni hafa af atvinnu- og menntamálum.

Hópurinn skal skila tillögum til SGS/Flóa og SA/SI ekki síðar en í nóvember 2011 og skal stefnt að því að námsbrautir hefjist ekki síðar en 2012.

20.11.4. Markmið

Þjóða þarf námsbraut sem tryggir færni almennra starfsmanna til að vinna í breytilegu og flóknu starfsumhverfi. Námið skilar launafólki viðurkenndri hæfni til almennra starfa. Námið skal skipulagt þannig að það gefi einingar á framhaldsskólastigi og gefi tækifæri til kvöldnáms og/eða reglulegrar skólagöngu. Námið skal og skipulagt þannig að það skili viðurkenndum áfanga að lokinni hverri önn/lotu, og sé nemandi í sjálfsvald sett hversu mörgum áföngum hann lýkur.

20.11.5. Samningsaðilar meti á samningstíma möguleika á tengingu námsins við launatöflu kjarasamnings.

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 iðnverkfólks 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 stéttarfélög sem aðild eiga að kjarasamningum iðnverkfólks, 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 kauptaxta.

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 vinnu við kjötvinnslu

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, að hún móti reglur um vinnuáðstöðu og hlífðarfatnað þeirra starfsmanna sem starfa við skurð, úrbeiningu og pökkun á kjöti, þar sem hiti má ekki fara yfir 12 gráður á Celsius skv. heilbrigðisreglugerð sem taka á gildi 1. janúar 1993.

Bókun

vegna samnings

VMS og Einingar-Iðju

Veikindaréttur í kjarasamningi Einingar-Iðju vegna iðnverkafólks, sbr. Kjarasamning 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. Framan-greindur samningur VMS mun gilda áfram hjá þeim VMS fyrirtækjum á Akureyri, sem hann hafa notað.

21. KAFLI

Um starfsfólk í mótuneytum

21.1. Gildissvið

Kafli þessi tekur til matráða og almennra starfsmanna í mótuneytum.

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

Almennir starfsmenn í mótuneytum 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 mótuneytum:

	Lfl.
Aðstoðarfólk	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. Starfsmaður í mótuneyti sem leysir matráð af í sumarfrii eða veikindum í þrjá daga eða lengur í senn skal þann tíma sem afleysing stendur fá greitt skv. kauptaxta matráða.

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. 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

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 svo og um helgar.

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.

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 vinnuveitanda 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, verði því við komið.

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. Vinnuveitandi leggur til fatnaðinn sem er eign hans.

21.6. Ráðningarháttur

- 21.6.1. Um gerð ráðningarsamninga vísast til grein 1.14. Í ráðningarsamningi skal gert ráð fyrir starfslysingu þar sem verkefni og verksvið eru tilgreind.
- 21.6.2. Starfsfólki því, sem ráðið er samkvæmt samningi þessum, er skylt, óski vinnuveitandi þess, að færa sónnur á það með læknisvottorði, að það sé heilsuhraust og eigi haldið neinum smitandi sjúkdómum.

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. Vinnuveitandi lykjur slíku mati svo fljótt sem auðið er. [2011]

22. KAFLI

Vinna við ræstingarstörf

22.1. Gildissvið

22.1.1. Skilgreining

Vinna við ræstingarstörf er unnin í tímamælingu eða tímavinnu, sbr:

gr. 22.2: tímamæld ákvæðisvinna, staðinn tími (nýtt kerfi),

gr. 22.3: tímamæld ákvæðisvinna (eldra kerfi),

gr. 22.4: fermetramæling,

gr. 22.5: ræsting í tímavinnu og

gr. 22.6: ræsting í vaktavinnu.

Ef upp kemur ágreiningur um atriði sem varðar framkvæmd ræstingarvinnu eða tímamælingu skal hann leystur á grundvelli rammasamnings um ræstingar (bls. 150) og samkomulags um lausn ágreiningsmála, sbr. fylgiskjal á bls. 109).

22.1.2. Atvinnurekanda ber að upplýsa starfsmenn með sannanlegum hætti svo sem í ráðningasamningi eða í verklýsingu hvort byggt sé á tímamældri ákvæðisvinnu skv. nýju eða eldra kerfi.

22.2. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími (nýtt kerfi)⁴

22.2.1. Heimilt er að greiða ákvæðislaun 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.150.

22.2.2. Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingar-tíðniteikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

⁴ Ákvæðisvinnuálag fyrir tímamældra ákvæðisvinnu sbr. gr. 22.2.3 er 20%, þar af er 8% álag fyrir neyslhlé.

22.2.3. Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt launaflokki 2 með ákvæðisvinnuálagi. Greiðsla fyrir neysluhlé er innifalið í neðangreindum töxtum:

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun, 18 ára	1.186,06	1.262,22	1.338,37
1 ár, starfsgrein	1.197,06	1.273,21	1.349,37
3 ár, starfsgrein	1.208,22	1.284,37	1.360,53
5 ár, starfsgrein	1.219,54	1.295,70	1.371,85
7 ár, sama fyrirtæki	1.231,04	1.307,20	1.383,35

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. 18:00s virka daga og um helgar

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilinu kl. 18:00⁵ - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 07:00⁶ 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.

⁵ Frá 1. janúar 2015 breytist álagstímabilið úr 18:00 í 17:00

⁶ Frá 1. janúar 2015 breytist álgagstímabilið úr 07:00 í 08:00

22.2.8. Hreingerningar

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

22.3. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar (eldra kerfi).

22.3.1 Samningsaðilar gera ráð fyrir aðlögunartíma fyrir nýtt kerfi út samningstímabilið. Greiddir eru fleiri tímar fyrir ræstingarsvæði sem mælt er samkvæmt eldra kerfi enda gerir nýtt kerfi í tímamældri ákvæðisvinnu ráð fyrir hraðari vinnutakti.

Heimilt er að greiða samkvæmt eldra kerfi fram til 1. febrúar 2014 samkvæmt neðangreindum tóxtum:

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Kl. 08:00-20:00 mán.-fös.			
	1.093,16	1.163,35	1.233,54
Kl. 20:00-24:00 mán.-fös. og 08:00-24:00 um helgar			
	1.318,78	1.403,46	1.488,14

Ræsting á tímabilinu kl. 00:00-08:00 greiðist með taxta sem samsvarar yfirvinnutaxta fyrir ræstingu.

Ræsting á stórhátíðardögum greiðist með stórhátíðartaxta fyrir ræstingu.

22.3.2. Aukaræsting

Taki ræstingarstarfsmaður tilfallandi að sér aukaræstingarsvæði (aukastykki) innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með hærri taxta fyrir tímamælda ákvæðisvinnu.

22.4. Fermetramæling 5 daga vikunnar⁷

22.4.1. Laun

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Gólfæsting á m ² á mán.	266,83	283,96	301,09
Fimleikahús og áhalda herb. á m ² á mán.	231,34	246,19	261,04
Salerni á m ² á mán.	300,82	320,14	339,46

⁷ Sjá bókun um könnun á umfangi um fermetramælingu.

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

22.4.3. Desember- og orlofsuppbót

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

Dagvinnustundir = árstekjur x 0,8372

lægri ákvæðisvinnutaxtinn

22.5. Ræsting í tímavinnu

22.5.1. Laun

Ræsting í tímavinnu greiðist skv. launaflokki 2.

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun:	171.317	182.317	193.317
Eftir 1 ár:	172.905	183.905	194.905
Eftir 3 ár:	174.517	185.517	196.517
Eftir 5 ár:	176.153	187.153	198.153
Eftir 7 ár:	177.814	188.814	199.814

22.6. Ræsting í vaktavinnu

22.6.1. Ræsting í vaktavinnu greiðist samkvæmt launaflokki 6.

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

22.6.2. Skipulag vaktavinnu

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tíma-markanna 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. 22.6.2. 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.

22.6.3. 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.

22.6.4. 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. 22.6.3.

22.6.5. 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.

22.6.6. 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.

22.6.7. 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 dagafjölda 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.

22.6.8. Neysluhlé

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

22.7. Almenn ákvæði

22.7.1. Deillitala

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

22.7.2. Lágmarksgreiðsla

Ræstingarfólk í tímamældri ákvæðisvinnu skal eiga kost á tveggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða. Ef tveggja tíma vinna er samsett af tveimur eða fleiri ræstingasvæðum skal telja ferðatíma milli svæða sem vinnutíma og greiða með tímakaupi skv. gr. 22.5, þó að hámarki 15 mín. fyrir hverja ferð.

Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða.

22.7.3. Útkall

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

22.7.4. Hlífðarföt

Atvinnurekandi leggur starfsfólki við ræstingar til hlífðarfatnað og gúmmihanska, enda eru þau eign vinnuveitanda. Ef misbrestur verður á greiðist sérstakt fatagjald kr. 10,64 á hverja klst. (m.v. 1.6.2011).

22.7.5. 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.

22.7.6. Biðtími

Sé ekki unnt að hefja ræstingu í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklysingu 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.

22.7.7. Tímakaup við hreingerningar

Vinna við hreingerningar/aðalhreingerningar greiðist með yfirvinnutímakaupi samkvæmt launataxta 2, sbr. þó gr. 22.2.8.

22.7.8. Stykkjapvottur.

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

Bókun um fræðslu starfsfólks í ræstingum

Samningsaðilar eru sammála um að gera skuli úttekt á menntun og fræðslu starfsfólks við ræstingar.

Í þeim tilgangi verður skipaður vinnuhópur aðila sem skili niðurstöðum fyrir 1. febrúar 2013. Vinnuhópin skipa tveir aðilar frá hvorum samningsaðila og

tveir frá fræðslusjóðum SGS/Flóabandalagsins. Vinnuhópurinn skili tillögum að námskeiðum sem hafi það að markmiði að fræða starfsfólk um hagnýt atriði er varða starf þeirra, s.s. varðandi ræstingarefni, skipulag ræstingarvinnu, ræstingaraðferðir, framkomu, þjónustu og virðingu fyrir starfinu svo og um ræstingar fyrir starfsmenn með takmarkaða íslenskukunnáttu. [2011]

Bókun um endurskoðun á rammamálum

Á samningstímabilinu munu aðilar fara í endurskoðun á rammamálum um ræstingar. [2011]

Bókun vegna málsmeðferðar í ágreiningsmálum

Fyrir lok samningstímans munu samningsaðilar leggja mat á hvort að málsmeðferð í ágreiningsmálum hafi skilað tilætlunum árangri og koma með tillögum að úrbættum ef þurfa þykir. [2011]

Bókun um könnun á umfangi fermetramælingar

Á samningstímanum munu samningsaðilar gera könnun á umfangi vinnu við ræstingar samkvæmt fermetramælingu og stefna á að það vinnufyrirkomulag verði lagt af fyrir lok samningstímabilsins. [2011]

Bókun vegna ræstingarstarfa

Samningsaðilar eru sammála um að það sé sameiginlegur hagur vinnuveitanda og starfsmanns að starfsmaður geti rækt starfsskyldur sínar með sem bestum hætti. Af þeim sökum er æskilegt er að starfsmaður hafi gott aðgengi að ákveðnum tengilið eða yfirmanni sem hefur umsjón með þeim ræstingum sem starfsmaður sinnir. Slikt aðgengi verði þá í samræmi við aðstæður á vinnustað. [2004]

Fylgiskjal með kafla um vinnu við ræstingarstörf

Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt 22. kafla kjarasamnings verði eftirfarandi málsmeðferð 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?
- 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 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.

23. KAFLI

Um vaktmenn

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

2

Við mat á starfsreynslu skal taka eðlilegt tillit til reynslu af öðrum störfum sem nýtast í vaktmannsstörfum.

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

Vaktmönnum sem eru einir við störf skulu lögð til öryggistæki; neyðarhnappar, kalltæki eða símtæki, 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.

- 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 vaktímabilið. 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 kaupum svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.

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.

Aukafri 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 radíus frá ráðningarstað, þó innan byggðamarka.

23.8. Starfsþjálfun

23.8.1. Fastur starfsmaður skal njóta starfsþjálfunar 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 uppsógn 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 kjarasamninga og eru þeir úr gildi fallnir án sérstakrar uppsagnar. Gildandi ákvæði um frekari fríðindi en hér greinir 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 1.

Sauðfjárslátrun S2

Vinna slátrara (skotmanna, skurðarborðsmanna, fyrirristumanna, fláningsmanna, innanúrtökumanna) og vinna við gortæmingu á vömbum, matræðskona, vinna í frystiklefum og við flutning á kjöti úr eða í frystiklefa taki laun skv. launaflokki 3.

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

Premía í sláturhúsum SS

1.6.20121	1.2.2012	1.2.2013
44,44	46,00	47,49

Reiknitölur í sláturhúsum á Norður-, Austur- og Vesturlandi

1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
253,80	262,68	271,22

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 sjálfst að og frá vinnustað í eigin tíma. Sama regla gildir um þá sem fjær búa en þó skal greiða þeim $\frac{1}{4}$ af kílómetragjaldi, sem ákveðið 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 fritt fæði gildir um starfsfólk sem ráðið er til sauðfjárslátrunar í sláturtíð. Sama gildir um sauðfjárslátrun utan hefðbundinnar sauðfjársláturtíðar. Fritt 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 sauðfjársláturhúsum 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 skipan nefndar

Samningsaðilar eru sammála um að skipa nefnd sem hefur það hlutverk að yfirfara þá samninga sem til eru um svína-, alifugla- og stórgripaslátrun með það að markmiði að gera einn samning fyrir þessi störf. Þessari vinnu skal lokið fyrir 1. maí 2006. Starfsgreinasamband Íslands tekur að sér að boða fyrsta fundinn.

Bókun um starfsmenntun í sláturhúsum

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 vegna verktakastarfsemi

Samningsaðilar telja mikilvægt að yfirlýsing um verktakastarfsemi í aðalkjarasamningi aðila verði tekin til skoðunar með það að markmiði að settar verði skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

Bókun

Starfsmenn við frýstingu í sláturhúsum 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 systumaður 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

Samningsforsendur

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd aðildarsamtaka ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun kjara-, efnahags-, atvinnu- og félagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um að auka hagvöxt, skapa störf, auka jafnvægi í efnahags- og atvinnulífi milli einstakra greina, lága verðbólgu og aukinn kaupmátt nái fram að ganga.

Frá undirritun þessa samnings og til 21.6.2011, skal nefndin sérstaklega fjalla um forsendur gildistöku þessa samnings. Til þess að samningurinn taki gildi þann 22. júní þurfa þær stjórnvaldsákvæðanir og lagabreytingar sem heitið er í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar að hafa náð fram að ganga fyrir þann tíma.

Í byrjun janúar 2012 skal nefndin fjalla sérstaklega um forsendur samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2011 til 31. desember 2011. Samningurinn heldur gildi sínu til 31. janúar 2014 hafi forsendur staðist.

Í byrjun janúar 2013 skal nefndin fjalla sérstaklega um forsendur samningsins fyrir tímabilið 1. febrúar 2012 til 31. desember 2012. Samningurinn heldur gildi sínu til 31. janúar 2014 hafi forsendur staðist.

Forsendur samningsins eru:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á tímabilinu desember 2010 – desember 2011 og á tímabilinu desember 2011 - desember 2012 samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.

2. Verðlag haldist stöðugt á samningstímanum og að verðbólga verði innan við 2,5% í desember 2012 m.v. sl. 12 mánuði.

3. Að gengi krónunnar styrkist marktækt frá gildistöku samningsins til loka árs 2011 og að gengisvísitala íslensku krónunnar verði innan við gildið 190 í desember 2012, miðað við meðalgengi Seðlabanka Íslands (þröng viðskiptavog).

4. Að stjórnvöld hafi staðið við gefin fyrirheit í efnahags-, atvinnu-, og félagsmálum, sbr. yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við kjarasamning þennan.

Fari svo að ofangreindar forsendur standist ekki skal kalla saman fund samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um

viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Náist samkomulag um viðbrögð vegna endurskoðunarinnar 2012 þá heldur samningurinn gildi til loka janúar 2014. Náist samkomulag um viðbrögð vegna endurskoðunarinnar 2013 þá heldur samningurinn gildi til loka janúar 2014.

Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá ofangreindra aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum janúar 2012 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 20.1 2012 vegna endurskoðunarinnar 2012 en frá lokum janúar 2013 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 21.1 2013 vegna endurskoðunarinnar 2013.

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 launa- hækkanir skv. I. kafla samnings þessa.

27.2. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 22. júní 2011 til 31. janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 5. maí 2011.

27.3. Aðfararsamningur - eingreiðsla

Áðurgildandi kjarasamningur Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands, sem féll úr gildi 30. nóvember 2010, var framlengdur óbreyttur til 22. júní 2011 með sérstökum „aðfararsamningi“ dags. 5. maí 2011:

Aðfarasamningur

Allir kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 22. júní 2011, þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júní 2011.

Nú taka samningar um framlengingu kjarasamninga til 31. janúar 2014 ekki gildi hinn 22. júní 2011 og geta þá annað hvort ASÍ eða SA fyrir 22. júní 2011 ákveðið framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012 og skulu þá þær breytingar á kjarasamningum, sem samið hefur verið um af hálfu samninganefndar ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ og taka áttu gildi þann 1. júní 2011 koma að fullu til framkvæmda, þ.m.t. ný og breytt ákvæði kjarasamninga og bókanir. Þó taka ekki gildi sérstakt 15.000.- kr. álag á desemberuppbót 2011 og sérstakt 10.000.- kr. álag á orlofsuppbót 2011, ákveði ASÍ framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012.

Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl

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 fiskiskipum.

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 launahækkunar. 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 sameiginlega launastefnu ASÍ og SA

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kaupaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífinu á samningssviði aðila. Almennar launahækkningar verða samtals 11,41% á samningstímanum. Sérstök hækkun kaupaxta er láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir því hve margir taka laun skv. kaupsóttum. Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim fjölmörgu samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu í framhaldinu.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af launatöxtum og hlutfallslegum alögum (þó ekki vaktalögum), hvort sem er í formi prósentu eða með öðrum hætti innan dagvinnumarkna, þarf að aðlaga þannig að launabreytingar séu í samræmi við þessa stefnu. [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 tilkynningu vinnuslysa

ASÍ og SA munu sameiginlega óska eftir breytingu á lögum nr. 30/2004 um váttryggingasamninga þess efnis að tilkynning vinnuveitanda um váttryggingaratburð jafngildi skyldum váttryggðs í því efni skv. 51.gr. laganna hafi hann ekki tilkynnt um atburðinn. [2011]

Bókun um slys erlendis

Samkvæmt kjarasamningum ber atvinnurekanda að tryggja starfsmenn sína á ferðalögum á vegum atvinnurekanda. Þar sem hefðbundnar ferða-, slysa- og sjúkratryggingar veita almennt ekki nægilega vernd vegna slysa erlendis af völdum vélknúinna ökutækja, munu aðilar vinna að því, að starfsmenn verði tryggðir með fullnægjandi hætti. Þeirri vinnu skal lokið eigi síðar en 1. nóvember 2011. [2011]

Bókun um lokun vegna force major aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force major atvika. [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 skráningu og meðferð persónuupplýsinga

Um meðferð og vinnslu persónuupplýsinga fer samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eins og þau eru á hverjum tíma, nú lög nr. 77/2000, og reglum sem settar eru á grundvelli þeirra, svo sem um rafræna vöktun. Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlegt kynningar- og fræðsluefni á samningstímanum um persónuvernd starfsmanna. [2011]

Bókun um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins. [2011]

Bókun um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutilskipunarinnar 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 gilt 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. Stefnit 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 þjónustuinnkaup 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 sérleyfis- og hópferðabílstjóra 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]

Yfirlýsing

um endurhæfingarþjónustu

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnu- markaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því

sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfellt fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina. [2008]

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 atvinnurekenda 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 dótturfélagin.

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 krefjst 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 upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006. [2008]

Bókun um Evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum. [2008]

Bókun um vinnustaðaskilríki

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þeim komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opin og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnuálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnaböndum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika. [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 atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007.

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins. [2008]

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar lita 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 sófnun, 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 Fræðslumið-

stöð 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: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

[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 vinnuafil 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 vinnuafls 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. 54/2001⁸, 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 viðvíkur 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 þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggi 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.

⁸ Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

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. 54/2001⁹ 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 lands sambandi 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.

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

⁹ Nú lög nr. 45/2007.

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 Alþýðu-samband 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 sín 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, veikindaforföll 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. þrjú 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.

Vinumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna 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.

Frávíksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga 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 viku- legum 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 undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji 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 stjórnsýslufyrirmælum.

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 við-

miðunartímabils, 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 rammasamningi 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.

* Sbr. samning dags. 24. ágúst 2009.

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 réttlætanlegt 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, skapist svigrúm til þess
- 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.

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.

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

1. Samningssvið og markmið

1.1. Samningssvið

Samningur þessi tekur til hverskonar vinnu við ræstingar eftir því sem þær eru skilgreindar í samningi þessum. Honum er ætlað að skapa ramma um skipulag ræstinga og skilgreina hugtök.

1.2. Markmið

Að auðvelda að beita mismunandi launakerfum og skipulagningu. Auka menntun um starfssviðið og stuðla að auknum gæðum við framkvæmd ræstingar.

2. Skilgreiningar

2.1. Ræsting

Ræsting er vinna við að fjarlægja óhreinindi (af fleti). Til þess kunna að vera notuð vatn, áhöld, tæki og ræstingarefni.

2.2. Regluleg ræsting

Hér er átt við ákveðið skilgreint svæði innanhúss sem ræst er reglulega, ásamt innanstokksmunum, neðan seilingarhæðar, sbr. gr. 3.1.

2.3. Aðalræsting

Hér er átt við að flöturinn er ræstur ítarlegar neðan seilingarhæðar af óhreinindum sem ekki hverfa við reglulega ræstingu, sbr. verklýsingu

2.4. Hreingerning

Hér er átt við að flöturinn er hreingerður af óhreinindum sem ekki hverfa við ræstingu sbr. gr. 2.2. og 2.3.

3. **Ræstingarsvæði**

3.1. Afmörkun ræstingarsvæða. (Seilingarhæð)

Ræstingarsvæði afmarkast af gólfleti og mögulegri vinnuhæð manns sem stendur á gólfi, eða öruggri undirstöðu eins og kveðið er á um í verklýsingu.

3.2. Mæling fermetra til ræstinga

Fermetrafjöldi hvers svæðis skal mælast sem gólfflatarmál er takmarkast af innribrún veggja svæðisins.

4. **Afköst**

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Útreikningur afkasta

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólf-
fermetrar á tímaeiningu (m²/klst.). Innifalið er, öll þrif á ræstingar-
svæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

- a. Svæði er 600 m² 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 - $600/Y = X$ m² á klst.

- b. Svæði er 655 m² gólfblötur, 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.

5. **Vinnutími**

5.1. Sjá 22. kafla í kjarasamningi SGS og SA.

5.2. Greiddur tími

Greiddur tími fyrir ræstingarsvæði er mældur í klukkustundum fyrir hvert skipti. Sjá bókun fskj. II.

6. **Kaup**

6.1. Sjá kjarasamning

Tímamæld ákvæðisvinna.

Uppmæld ákvæðisvinna.

Mánaðarlaun.

Laun við hreingerningar.

7. **Vinnutilhögun**

7.1. Aðlögun

Samningsaðilar geta ákveðið hvaða launakerfi skuli notað eftir því sem talið er að henti vinnuframkvæmdinni. Þá getur önnur vinna tengst vinnu við ræstingar sem ræstingarstarfsmaður hefur með höndum á vinnustað. Með fjölbreyttari möguleikum í launakerfum, auknum upplýsingum til starfsfólks og með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri, skapast möguleikar til að fjölga störfum og auka starfshlutfall við ræstingar, sjá einnig fskj. III.

7.2. Önnur ákvæði

Um önnur ákvæði, en þau sem kveðið er á í rammasamningi, skal samið sérstaklega.

8. **Aðbúnaður**

8.1. Aðbúnaður á vinnustað

Aðbúnaður á vinnustað, skal vera samkvæmt ákvæðum kjarasamninga og laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð um húsnæði vinnustaða. Um ákvæði sem varða framkvæmd vinnunnar og sérstaka aðstöðu vegna vinnu við ræstingar, skal kveðið á um í verklýsingu.

9. **Menntun**

9.1. Námskeið

Til að auka hæfni í starfi hafa samningsaðilar gert samkomulag um námskeiðahald fyrir ræstingarstarfsfólk. Námskeiðin eiga að kenna því rétt vinnubrögð og meðferð áhalda og efna. Efla skilning fyrir nauðsyn gæða þessarar þjónustu. Stuðla að vernd heilsu starfsmanna og

tryggja fræðslu til þeirra um starf sitt og þá kjarasamninga sem að vinnunni lúta.

9.2. Þróun

Stefnt er að því að gera vinnu við ræstingar að fagvinnu þar sem starfsmenn hafa óðlast ákveðna sérhæfingu vegna menntunar og starfsreynslu.

10. **Verklýsingar**

10.1. Verklýsing

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

10.2. Aðgengi verklýsinga

Verklýsing skal vera til staðar á vinnustað og vera aðgengileg starfsfólki. Verklýsingu skal endurskoða strax ef varanleg breyting verður á ræstingarsvæði 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.

11. **Tækjabúnaður**

11.1. Um tækjabúnað og breytingar

Ávallt skal þess gætt að sem hentugastur tækjabúnaður sé til staðar á verkstað, ásamt þeim ræstingarefnum sem nota á, til að gera verkframkvæmdina sem léttasta og tryggja sem bestan árangur við hana. Við meiriháttar breytingar á tækjabúnaði skal endurmeta þann tíma sem áætlaður er til verksins.

12. **Lausn ágreiningsmála**

12.1. Ágreiningur um samningsákvæði

Rísi ágreiningur um samning þennan, framkvæmd samningsákvæða eða annað það sem undir samninginn fellur, skal því vísað til úrlausnar í fjögurra manna nefnd þar sem samningsaðilar tilnefna tvo menn hvor.

12.2. Ágreiningur um verkframkvæmd

Ágreining um einstök ræstingarsvæði má leysa með sameiginlegri athugun trúnaðarmanna verkafólks og vinnuveitanda.

13. **Gildistími**

Rammasamningur þessi tekur gildi 1. nóvember 1994, og er uppsegjanlegur af hendi hvors samningsaðila með þriggja mánaða fyrirvara.

Reykjavík, 1. nóvember 1994.

Fylgiskjal I.

Tafla 17. Dæmi um mismunandi vinnuhraða samkvæmt helstu mælikvörðum.

Kvarðar		Lýsing		Sambærilegur gönguhraði. ¹⁰	
60-80	75-100	100-133 (km/klst.) staðall		0-100	
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

¹⁰ 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 2

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.

Fylgiskjal 3

Við gerð rammasamnings um ræstingarvinnu hafa samningsaðilar haft að markmiði að skilgreina vinnuna og lýsa aðgerðum við útreikninga á henni. Slíkar skilgreiningar og útreikningar geta átt við mismunandi launakerfi. Það er skoðun samningsaðila að tímavinna sé ekki síður vel til þess fallin en ákvæðisvinna að auka gæði ræstinga. Enda sé þess ávallt gætt að áætla starfsmanni nægan tíma til að sinna verkinu með réttum áhöldum og efnum.

Bókun um starfsbók

Aðilar eru sammála um, að koma á því fyrirkomulagi, að verkafólk skuli halda starfsbók, þar sem fram kemur nafn vinnuveitenda, starfsheiti og upphaf og lok starfstíma.

Vinnuveitanda er skylt, að ósk verkamanns, að varðveita starfsbókina og skrá eða staðfesta ofangreindar upplýsingar.

Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandsins 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 buning 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 gildi 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 kaupakgreiðslur 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 hópkerfis 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 færnanlegir eftir því sem álag breytist, bæði milli staða í vinnslurásinni og milli þjónustu og vinnslu-starfa. 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 vélhnífa, 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 verkkenndu 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 unglingur 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 hópkervis 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 ílátum, 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. Brynsla vélhnifa, smurning véla og dagleg umhirda 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 premíuna 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 vandvirknistuðlinum.

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 hóppremiúkerfinu.

Með vinnutíma í hóppremiúkerfinu 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 premiúlaunuðum 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 premiúlaunaðra starfa.

5. gr.

Nýliðar

Þegar nýliðar, sem ekki hafa áður unnið sambærileg fiskvinnslustörf, eru ráðnir til vinnu skulu þeir hljóta verkkenndu 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 þakkingar 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 síldarsöltun, síldarfrysting og síldarflökun í salt

Samningsaðilar eru sammála um að verði breytingar á vinnufyrirkomulagi og/ eða tæknilegum búnaði í ákvæðisvinnu verði teknar upp viðræður um viðkomandi samning. [1989]

Bókun um námskeið fyrir starfsmenn í fiskimjölsverksmiðjum

Þegar starfsmenn hafa unnið í þrjá mánuði eða lengur hjá viðkomandi fiskimjölverksmiðju skulu þeir innan sex mánaða eiga rétt á því að sækja starfsfræðslunámskeið. Markmið námskeiðanna er að auka þekkingu starfsmanna og gera þá hæfari til starfa í fiskimjölverksmiðjum.

Námskeiðin verði haldin á vegum Starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar í samvinnu við Sjávarútvegsráðuneytið og ofangreind fyrirtæki og á þeim tímum sem hentar með tilliti til vinnslunnar.

Námskeiðin eru nú átta talsins, að jafnaði fjórar klst. hvert og taka til allra helstu þátta er varða starfið og starfsgreinina samkv. ákvörðun Starfsfræðslunefndar. Þau eru nú eftirfarandi:

Hráefnið, afurðir og markaðir	Vinnuaðstaða og líkamsbeiting
Öryggi í fiskimjólsmiðjum	Hreinlæti og gerlagróður - varnir gegn salmonellu
Vinnsluaðferðir - fyrri hluti	Vinnsluaferðir - seinni hluti
Atvinnulífið og starfsfólkið	Samstarf og samskipti á vinnustað.

Starfsfræðslunámskeiðin skulu haldin þegar nægur þátttakendafjöldi fæst (a.m.k. 12 þátttakendur), en þó eigi sjaldnar en einu sinnu á ári, enda verði aldrei færri en sex þátttakendur á hverju námskeiði.

Að loknum námskeiðum taka starfsmenn laun skv. 1. gr. samningsins “að loknu Sf námskeiði”.

Samkomulag um tekjutryggingu farandverkafólks í fiskvinnslu

1. gr.

Samkomulag þetta nær til farandverkafólks í fiskvinnslu sem ráðið er til skemmri tíma en fjögurra mánaða.

Farandverkafólk í þessu sambandi er starfsfólk sem fer tímabundið úr einu byggðarlagi í annað til að taka fyrirliggjandi atvinnutilboði.

Ráðningu og ráðningarkjör starfsmanns skal staðfesta skriflega eigi síðar en á mánudegi eftir fyrstu útborgun með tilvísun í samkomulag þetta. Hvað varðar ráðningartíma er heimilt að tilgreina í ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi, að starfsmaður sé ráðinn til allt að fjögurra mánaða. Á því tímabili má segja ráðningarsamningnum upp með uppsagnarfresti sem er einn dagur fyrstu vikuna og ein vika eftir einnar viku starf. Ákvæði þetta gengur framur almennum reglum kjarasamninga.

2. gr.

Farandverkafólki skal tryggja heildarlaunatekjur sem svári til fullra dagvinnulauna skv. launaflokki viðkomandi. Starfsfólk í föstu hlutastarfi á hlutfallslegan rétt.

Til heildarlaunatekna skal telja dagvinnukaup, vaktaálag, yfirvinnukaup og hvers konar bónusa, álags- og aukagreiðslur. Orlofslaun og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Tekjutrygging gildir þótt vinna liggi niðri vegna hráefnisskorts eða annarra hliðstæðra aðstæðna sem hlutaðeigandi starfsmaður á ekki sök á. Fjarvistir frá vinnu, sem ekki greiðast af vinnuveitanda, þ.m.t. fjarvistir vegna veikinda, dragast frá við útreikning tekjutryggingar sem svarar 1/20 hluta (m.v. fjögurra vikna tryggingartímabil) fyrir hvern virkan dag (mánudaga-föstudaga). Eigi starfsmaður rétt á atvinnuleysisbótum á tímabili vinnslustöðvunar, skal draga frá tekjutryggingu fjárhæð sem er jafnhá þeirri sem hann á rétt á skv. lögum um atvinnuleysisstryggingar.

Tryggingartímabil skv. þessu skal að jafnaði vera fjórar vikur í senn eða ráðningartímabil viðkomandi, hafi það verið ákveðið styttra.

3. gr.

Við ráðningu farandverkfólks til vertiðarbundinna starfa s.s. síldarsöltunar, skal kveða á um kjör að því er varðar gistingu, fæðiskostnað og greiðslu ferðakostnaðar.

Bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks

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.

Tilkynna skal starfsfólki í síðasta lagi í aprílmánuði hvernig almennu fyrirkomulagi orlofs verður háttað í viðkomandi fiskvinnslufyrirtæki og hvort komi til samræmdrar orlofstöku starfsfólks og á hvaða tímabili. [1997]

Bókun um launalaust leyfi fiskvinnslufólks

Starfsfólk sem unnið hefur samfellt 5 ár í sama fiskvinnslufyrirtæki, skal eiga rétt á 6 mánaða launalausu leyfi frá störfum og síðan aftur á 5 ára fresti miðað við samfellt 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]

Launatafla - gildir frá 1. júní. 2011 – 31. jan. 2012

Launaflokkur	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	169.752	171.317	172.905	174.517	176.153
2	171.317	172.905	174.517	176.153	177.814
3	172.905	174.517	176.153	177.814	179.500
4	174.517	176.153	177.814	179.500	181.211
5	176.153	177.814	179.500	181.211	182.948
6	177.814	179.500	181.211	182.948	184.711
7	179.500	181.211	182.948	184.711	186.500
8	181.211	182.948	184.711	186.500	188.316
9	182.948	184.711	186.500	188.316	190.159
10	184.711	186.500	188.316	190.159	192.030
11	186.500	188.316	190.159	192.030	193.928
12	188.316	190.159	192.030	193.928	195.856
13	190.159	192.030	193.928	195.856	197.812
14	192.030	193.928	195.856	197.812	199.798
15	193.928	195.856	197.812	199.798	201.814
16	195.856	197.812	199.798	201.814	203.859
17	197.812	199.798	201.814	203.859	205.936
18	199.798	201.814	203.859	205.936	208.043
19	201.814	203.859	205.936	208.043	210.182
20	203.859	205.936	208.043	210.182	212.354
21	205.936	208.043	210.182	212.354	214.558
22	208.043	210.182	212.354	214.558	216.795
23	210.182	212.354	214.558	216.795	219.065
24	212.354	214.558	216.795	219.065	221.370
25	214.558	216.795	219.065	221.370	223.709

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 7 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Launatafla -gildir frá 1. feb. 2012 – 31. jan. 2013

Launaflokkur	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	180.752	182.317	183.905	185.517	187.153
2	182.317	183.905	185.517	187.153	188.814
3	183.905	185.517	187.153	188.814	190.500
4	185.517	187.153	188.814	190.500	192.211
5	187.153	188.814	190.500	192.211	193.948
6	188.814	190.500	192.211	193.948	195.711
7	190.500	192.211	193.948	195.711	197.500
8	192.211	193.948	195.711	197.500	199.316
9	193.948	195.711	197.500	199.316	201.159
10	195.711	197.500	199.316	201.159	203.030
11	197.500	199.316	201.159	203.030	204.928
12	199.316	201.159	203.030	204.928	206.856
13	201.159	203.030	204.928	206.856	208.812
14	203.030	204.928	206.856	208.812	210.798
15	204.928	206.856	208.812	210.798	212.814
16	206.856	208.812	210.798	212.814	214.859
17	208.812	210.798	212.814	214.859	216.936
18	210.798	212.814	214.859	216.936	219.043
19	212.814	214.859	216.936	219.043	221.182
20	214.859	216.936	219.043	221.182	223.354
21	216.936	219.043	221.182	223.354	225.558
22	219.043	221.182	223.354	225.558	227.795
23	221.182	223.354	225.558	227.795	230.065
24	223.354	225.558	227.795	230.065	232.370
25	225.558	227.795	230.065	232.370	234.709

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 7 ára þrepíð við starf hjá sama atvinnurekanda.

Launatafla - gildir frá 1. feb. 2013 – 31. jan. 2014

Launaflokkur	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	191.752	193.317	194.905	196.517	198.153
2	193.317	194.905	196.517	198.153	199.814
3	194.905	196.517	198.153	199.814	201.500
4	196.517	198.153	199.814	201.500	203.211
5	198.153	199.814	201.500	203.211	204.948
6	199.814	201.500	203.211	204.948	206.711
7	201.500	203.211	204.948	206.711	208.500
8	203.211	204.948	206.711	208.500	210.316
9	204.948	206.711	208.500	210.316	212.159
10	206.711	208.500	210.316	212.159	214.030
11	208.500	210.316	212.159	214.030	215.928
12	210.316	212.159	214.030	215.928	217.856
13	212.159	214.030	215.928	217.856	219.812
14	214.030	215.928	217.856	219.812	221.798
15	215.928	217.856	219.812	221.798	223.814
16	217.856	219.812	221.798	223.814	225.859
17	219.812	221.798	223.814	225.859	227.936
18	221.798	223.814	225.859	227.936	230.043
19	223.814	225.859	227.936	230.043	232.182
20	225.859	227.936	230.043	232.182	234.354
21	227.936	230.043	232.182	234.354	236.558
22	230.043	232.182	234.354	236.558	238.795
23	232.182	234.354	236.558	238.795	241.065
24	234.354	236.558	238.795	241.065	243.370
25	236.558	238.795	241.065	243.370	245.709

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 7 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 7.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.2.
Ágreiningur	Gr. 25.1.
Ákvæðisvinna (bónusvinna)	Gr. 14.1.
Ákvæðisvinna við ræstingar	Gr. 22.2. – 22.3.
Áunnin réttindi	Gr. 12.6.
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	Gr. 15.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.3.
Daglaun, hálf, heil	Gr. 1.9.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr. 1.5.
Desemberuppbót	Gr. 1.4.1.
Endurráðning	Gr. 12.6.
Fast vikukaup	Gr. 1.11.
Félagsgjald	Gr. 11.1.
Ferðir	Gr. 3.5.
Fiskeldi	Gr. 19.
Fiskvinnslufólk	Gr. 18.
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. 1.12
Fundir á vinnustað	Gr. 13.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	Gr. 5
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. 1.10.1.-1.10.3
Greiðsla í lífeyrissjóð	Gr. 10.4.
Hálf og heil daglaun	Gr. 1.9.
Helgidagar	Gr. 2.3.
Helgidagavinna	Gr. 2.3.3.
Hlíðarföt	Gr. 9.2.
Hlutavinna	Gr. 2.6.
Hóp bifreiðastjórar	Gr. 17.

Hópuppsögn - samkomulag	Bls. 149
Hvíldartími	Gr. 2.4.
Iðnverkafólk	Gr. 20.
Kaffiskúrar	Gr. 7.1. - 7.2.
Kaffitímar	Gr. 3.1.2. - 3.2.2.
Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðsla	Gr. 1.10
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. 10 og 11
Launaseðlar	Gr. 1.10.3.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lágmarkslaun	Gr. 1.1.
Lágmarkstekjutrygging	Gr. 1.3.
Lífeyrissjóðir	Gr. 10.4.
Lyfjakassi	Gr. 7.1.
Læknisvottorð	Gr. 8.4.3.
Matartímar	Gr. 3.1.1. og 3.2.1.
Matráðar	Gr. 21.
Mæðraskoðun	Gr. 8.6.
Mætt of seint	Gr. 2.5.5
Mötuneyti	Gr. 21.
Námskeið fyrir:	
byggingastarfsmenn	Gr. 15.8.
tækjastjórnendur	Gr. 16.8.
hópbifreiðastjóra	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. 1.4.2.
Orlofssjóður	Gr. 10.2.
Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	Gr. 1.14.
Ræstingar	Gr. 22.
Samningsforsendur	Gr. 26.
Sérhæft fiskvinnslufólk	Gr. 18.1.
Sérþjálfaðir byggingaverkamenn	Gr. 15.
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.
tarfsgreinar - nýjar	Gr. 1.13
Starfsfólk í mötuneytum	Gr. 21.
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.5.
Starfsreynsla - mat	Gr. 1.1.3.
Stjórnendur þungavinnuvéla	Gr. 16.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarálag	Gr. 1.7.2.
Tjón, bætur	Gr. 9.3.
Trúnaðarmenn	Gr. 13.
Tækjastjórnendur	Gr. 16.
Unglingakaup	Gr. 1.1.2. og 1.6.
Ungmenni (takmarkanir)	Gr. 7.4.
Uppsagnarfrestur	Gr. 12.1. - 12.3.
Útkall	Gr. 1.8.
Útlendingar	bls. 139
Vaktavinna fyrir:	
byggingastarfsmenn	Gr. 15.4.
tækjastjórnendur	Gr. 16.4.
hópbífreiðastjóra	Gr. 17.8.
fiskvinnslu	Gr. 18.4.
fiskeldi	Gr. 19.3.2.
iðnverkafólk	Gr. 20.4.4.
mötuneyti	Gr. 21.3.2.
Vaktmenn	Gr. 23.
Veikindi	
launþegi	Gr. 8.1. - 8.4.
barna	Gr. 8.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.2.
Verkfæri	Gr. 9.1.
Verktakar yfirlýsing	Bls. 156
Vikukaup, fast	Gr. 1.11.
Vinnuföt	Gr. 9.2.
Vinnuslys	Gr. 8.2.
Vinnutími, breyting	Gr. 2.7.
Vinnutími, skráning	Gr. 2.5.
Yfirvinna	Gr. 2.2.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.7.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.3.
Öryggisbúnaður, skortur á	Gr. 7.3.4.
Öryggisreglur, brot	Gr. 7.3.2. - 7.3.3.