

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

og

Starfsgreinasambands Íslands

(vegna aðildarféлага SGS annarra en Eflingar -
stéttarfélags, Verkalyðsfélagsins Hlífar og Verkalyðs-
og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis)

Gildir frá 1. mars 2004

Prentun: Prentsmiðjan Oddi hf.
September 2004

1. KAFLI Um kaup	9
1.1. Laun	9
1.2. Launahækkunar á samningstíma.....	14
1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	14
1.4. Desemberuppbót og orlofsuppbót.....	15
1.5. Deilitala dagvinnutímakaups	16
1.6. Réttindi unglinga.....	16
1.7. Yfirvinnuálag	17
1.8. Útkall	17
1.9. Hálf og heil daglaun	17
1.10. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla	17
1.11. Fast vikukaup.....	18
1.12. Frekari friðindi og hlunnindi	18
1.13. Nýjar starfsgreinar	19
1.14. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	19
2. KAFLI Um vinnutíma	21
2.1. Dagvinna	21
2.2. Yfirvinna	21
2.3. Helgidagar	21
2.4. Lágmarkshvöld	22
2.5. Skráning vinnutíma	23
2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	24
2.7. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	24
3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað	25
3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	25
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	25
3.3. Vinna í matar- og kaffitímum	25
3.4. Fæðispeningar	25
3.5. Laun á ferðum.....	26
4. KAFLI Um orlof	28
4.1. Orlof	28
4.2. Veikindi í orlofi.....	29
5. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	30
5.1. Markmið	30
5.2. Viðræðuheimild.....	30
5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum.....	30
5.4. Upplýsingamiðlun.....	31
5.5. Heimil frávik.....	31
5.6. Endurgjald starfsmanna	32
5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	33
5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	33

5.9.	Meðferð ágreinings.....	34
6. KAFLI	Um forgangsrétt til vinnu	35
6.1.	Forgangsréttur	35
7. KAFLI	Um aðbúnað og hollustuhætti	36
7.1.	Aðbúnaður	36
7.2.	Mataraðstaða	36
7.3.	Öryggisbúnaður	36
7.4.	Störf unglinga	37
7.5.	Opinberar reglur	37
8. KAFLI	Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	38
8.1.	Laun í veikindum	38
8.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	38
8.3.	Launahugtök	39
8.4.	Útborgun veikindalauna	39
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	40
8.6.	Fæðingarorlof.....	40
8.7.	Slysatryggingar	40
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	42
9. KAFLI	Um verkfæri og vinnuföt	43
9.1.	Verkfæri	43
9.2.	Hlíðarfatnaður	43
9.3.	Tjón á fatnaði og munum.....	44
10. KAFLI	Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða	45
10.1.	Sjúkrasjóður	45
10.2.	Orlofssjóður	45
10.3.	Starfsmenntasjóður	45
10.4.	Um lífeyrissjóði	46
11. KAFLI	Um félagsgjöld	47
11.1.	Innheimta félagsgjalda	47
12. KAFLI	Um uppsagnarfrest og endurráðningu.....	48
12.1.	Kvaðning til vinnu	48
12.2.	Uppsagnarfrestur.....	48
12.3.	Framkvæmd uppsagna	48
12.4.	Tilfærsla milli starfa	48
12.5.	Starfslok.....	49
12.6.	Áunnin réttindi	49
	Bókun.....	49

13. KAFLI Um trúnaðarmenn	50
13.1. Kosning trúnaðarmanna.....	50
13.2. Störf trúnaðarmanna.....	50
13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að.....	50
13.4. Aðstaða trúnaðarmanna	50
13.5. Fundir á vinnustað	50
13.6. Kvartanir trúnaðarmanna.....	51
13.7. Trúnaðarmannanámskeið.....	51
13.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi	51
13.9. Réttur verkalýðsfélaga.....	51
14. KAFLI Um ákvæðis- og bónusvinnu	52
14.1. Ákvæðisvinna	52
14.2. Samið við stéttarfélag.....	52
15. KAFLI Um almenna og sérþjálfaða byggingastarfsmenn	53
15.1. Gildissvið	53
15.2. Laun	53
15.3. Vinnutími	53
15.4. Vaktavinna.....	54
Bókun um upptöku vaktavinnu.....	54
15.5. Matar og kaffitímar.....	54
15.6. Hádegisverður	55
15.7. Ferðir til og frá vinnu.....	55
15.8. Námskeið.....	55
15.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður	56
Bókun um starfsmenntun	57
16. KAFLI Um bifreiðastjóra og tækjastjórnendur	58
16.1. Gildissvið	58
16.2. Laun	58
16.3. Vinnutími	59
16.4. Vaktavinna.....	59
16.5. Neysluhlé.....	60
16.6. Hádegisverður	60
16.7. Flutningur starfsmanna.....	60
16.8. Námskeið.....	61
16.9. Vinnufatnaður og öryggisbúnaður	61
16.10. Fjöldi starfsmanna - hvíld.....	62
16.11. Starfssvið	62
Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu.....	63
Bókun um málefni tækjamanna og bifreiðastjóra	63
17. KAFLI Um hópferða- og sérleyfisbifreiðastjóra	64
17.1. Um gildissvið.....	64
17.2. Launaflokkar og námskeið.....	64
17.3. Tímakaup og aldurshækkunar.....	64

17.4.	Yfirvinna	65
17.5.	Yfirvinna á stórhátíðum.....	65
17.6.	Vinnufyrirkomulag.....	65
17.7.	Dagvinna	65
17.8.	Vaktavinna.....	66
17.9.	Skráning vinnutíma	67
17.10.	Hvildartími bílstjóra	67
17.11.	Fæðis- og dvalarkostnaður	68
17.12.	Vinnu- og hlífðarföt bifreiðastjóra	69
	Bókun um fæðiskostnað	69
18.	KAFLI Fiskvinnslufólk	70
18.1.	Laun	70
18.2.	Millifærsla úr bónus í taxtakaup.....	70
18.3.	Reiknitala í hóplaunakerfi og ákvæðisvinnu.....	71
18.4.	Vaktavinna.....	71
18.5.	Kauptrygging fiskvinnslufólks.....	72
	Yfirlýsing um fræðslunefndir í fiskvinnslufyrirtækjum.....	77
19.	KAFLI Um almenn störf við fiskeldi.....	78
19.1.	Um gildissvið	78
19.2.	Laun	78
19.3.	Um vinnutíma.....	78
19.4.	Önnur atriði	80
	Bókun um starfsfræðslunámskeið	81
20.	KAFLI Iðnverkafólk.....	82
20.1.	Gildissvið	82
20.2.	Launaflokkar iðnverkafólks.....	82
20.3.	Kaupgreiðslureglur	82
20.4.	Vinnutími	83
20.5.	Matar- og kaffítímar, fæðis- og flutningskostnaður.....	84
20.6.	Um forgangsrétt til vinnu	85
20.7.	Um aðbúnað og hollustuhætti	86
20.8.	Læknisvottorð	86
20.9.	Fritímaslysatriðing	86
20.10.	Verkfæri og vinnuföt.....	87
20.11.	Ákvæðis- og bónusvinna	87
	Bókun vegna upptöku kafla um iðnverkafólk	88
	Samkomulag vegna vinnu sem stjórnast af vélbúnaði	89
	Bókun vegna vinnu við kjötvinnslu.....	89
	Bókun vegna samnings VMS og Einingar-Iðju.....	89
21.	KAFLI Um starfsfólk í mótuneytum.....	90
21.1.	Gildissvið	90
21.2.	Launakjör	90
21.3.	Vinnutími	91
21.4.	Starfsþjálfun	92

21.5.	Vinnufatnaður	92
21.6.	Ráðningarháttur	92
22.	KAFLI Ræstingarfólk	93
22.1.	Gildissvið	93
22.2.	Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar	93
22.3.	Fermetramæling 5 daga vikunnar	94
22.4.	Ræsting í tímavinnu	94
22.5.	Almenn ákvæði	95
	Bókun um fræðslumál ræstingarfólks	96
23.	KAFLI Um vaktmenn	97
23.1.	Gildissvið	97
23.2.	Laun og álag	97
23.3.	Um vinnutíma og vaktir	98
23.4.	Um aukafrídaga	98
23.5.	Um mataraðstöðu	99
23.6.	Fatnaður	99
23.7.	Um ferðir	99
23.8.	Starfsþjálfun	99
23.9.	Lausráðnir vaktmenn í skipum	99
23.10.	Samkomulag	100
24.	KAFLI Um sauðfjárslátrun	101
24.1.	Gildissvið	101
24.2.	Starfsheiti og launaflokkar	101
24.3.	Ráðningarsamningar	102
24.4.	Vinnutími	102
24.5.	Ferðir til og frá vinnustað	102
24.6.	Fæði	102
24.7.	Innvinnsla orlofs	103
24.8.	Orlofs- og desemberuppbót	103
24.9.	Staðgengilslaun	103
24.10.	Réttur í veikinda- og slysatilvikum eftir að hafa unnið fleiri en eina sláturtíð	103
24.11.	Hlífðarfatnaður	103
24.12.	Kaupaukakerfi	104
	Bókun um skipan nefndar	104
	Bókun um starfsmenntun í sláturhúsum	104
	Bókun vegna verktakastarfsemi	104
	Bókun	104
25.	KAFLI Um meðferð ágreiningsmála	105
25.1.	Ágreiningur	105
26.	KAFLI Samningsforsendur	106

27. KAFLI Um gildistíma, uppsagnarfrest o.fl.	107
27.1. Áhrif samningsins á starfskjör.....	107
27.2. Gildistími	107
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands	108
Samningur milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf.....	113
Samkomulag um hópuppsagnir	114
Rammasamningur milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra fyrir hönd ríkisins, og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar	116
Bókun um innröðun í nýja launaflokka.....	122
Yfirlýsing ríkisstjórnarinnar vegna kjarasamninga á almennum vinnumarkaði	124
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld.....	125
Bókun um trúnaðarmenn	125
Bókun vegna greinar 1.11	125
Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki	126
Bókun um starfsbók	126
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	126
Yfirlýsing um verktakastarfsemi	127
Bókun um aukna hlutdeild kvenna í stjórnun o.fl.	127
Rammasamningur um hóplaunakerfi í frystihúsum milli VSÍ/VMS og Verkamannasambands Íslands.....	127
Rammasamningur um hópþremiu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. milli VSÍ, VMS og VMSÍ	132
Bókun síldarsöltun, síldarfrýsting og síldarflökun í salt	135
Bókun um námskeið fyrir starfsmenn í fiskimjölsverksmiðjum	135
Samkomulag um tekjutryggingu farandverkafólks í fiskvinnslu	136
Bókun um orlofsmál fiskvinnslufólks.....	137
Bókun um launalaust leyfi fiskvinnslufólks.....	137
Launatafla. Gildir frá 1. janúar 2005	138
Launatafla. Gildir frá 1. janúar 2006	139
Launatafla. Gildir frá 1. janúar 2007.	140
ATRIÐISORÐASKRÁ	141

1. KAFLI

Um kaup

1.1. Laun¹

1.1.1. Launatafla og röðun í launaflokka

Með samningi þessum er störfum raðað inn í nýja launatöflu.

	Byrj.laun.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
Launafll. 1	96.023	97.463	98.925	100.409	101.915
Launafll. 2	97.463	98.925	100.409	101.915	103.444
Launafll. 3	98.925	100.409	101.915	103.444	104.996
Launafll. 4	100.409	101.915	103.444	104.996	106.571
Launafll. 5	101.915	103.444	104.996	106.571	108.170
Launafll. 6	103.444	104.996	106.571	108.170	109.793
Launafll. 7	104.996	106.571	108.170	109.793	111.440
Launafll. 8	106.571	108.170	109.793	111.440	113.112
Launafll. 9	108.170	109.793	111.440	113.112	114.809
Launafll. 10	109.793	111.440	113.112	114.809	116.531
Launafll. 11	111.440	113.112	114.809	116.531	118.279
Launafll. 12	113.112	114.809	116.531	118.279	120.053
Launafll. 13	114.809	116.531	118.279	120.053	121.854
Launafll. 14	116.531	118.279	120.053	121.854	123.682
Launafll. 15	118.279	120.053	121.854	123.682	125.537
Launafll. 16	120.053	121.854	123.682	125.537	127.420
Launafll. 17	121.854	123.682	125.537	127.420	129.331
Launafll. 18	123.682	125.537	127.420	129.331	131.271
Launafll. 19	125.537	127.420	129.331	131.271	133.240
Launafll. 20	127.420	129.331	131.271	133.240	135.239
Launafll. 21	129.331	131.271	133.240	135.239	137.268
Launafll. 22	131.271	133.240	135.239	137.268	139.327
Launafll. 23	133.240	135.239	137.268	139.327	141.417
Launafll. 24	135.239	137.268	139.327	141.417	143.538
Launafll. 25	137.268	139.327	141.417	143.538	145.691

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

¹ Launatöflur fyrir árin 2005, 2006 og 2007 er að finna á bls. 138 - 140.

Röðun starfa í launaflokka frá 1. mars 2004

Launaflokkur 1 (2004)

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

Launaflokkur 2 (2004)

Almennt fiskvinnslufólk. Almennt starfsfólk við fiskeldi. Aðstoðarfólk í mótuneytum. Almennt iðnverkafólk. Ræsting. Vaktmenn.

Launaflokkur 3 (2004)

Almennir byggingastarfmenn. Verkamenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum og dekkjaverkstæðum. Sauðfjárslátrun S2 (Vinna slátrara (skotmanna, skurðarborðsmanna, fyrirristumanna, fláningsmanna, innanúrtökumanna) og vinna við gortæmingu á vömbum, matrjóðskona, vinna í frystiklefum og við flutning á kjöti úr eða í frystiklefa).

Launaflokkur 4 (2004)

Sérhæft fiskvinnslufólk. Sérhæft starfsfólk við fiskeldi og hafbeit. Sérhæft iðnverkafólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa. Starfsmenn sem sinna útistöfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðvum. 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 sambærulegu námi innanlands að mati samningsaðila.)

Launaflokkur 5 (2004)

Sérþjálfaðir byggingastarfmenn. Matrjóðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Starfsmenn á bensínafgreiðslustöðvum sem jafnhliða sinna úti- og kassastörfum og vinna að staðaldri hluta hverrar vaktar við afgreiðslustörf í verslun og á kassa.

Launaflokkur 6 (2004)

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu. Vaktstjórar (kassamenn) sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna sólu og kassastörfum.

Launaflokkur 7 (2004)

Matráðar sem stjórna einum eða fleiri aðstoðarmönnum. Almennir starfsmenn afurðastöðva. Tækjastjórnandi I (Stjórnendur lyftara með allt að 25 tonna lyftigetunni, m.v. 0,6 m hlasmíðu, sem lokið hafa áskildu grunnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða 10-32 tonn).

Launaflokkur 10 (2004)

Oliubilstjórnar.

Launaflokkur 11 (2004)

Mjólkurbílstjórnar.

Launaflokkur 12 (2004)

Tækjastjórnandi II (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).

Launaflokkur 14 (2004)

Hópbifreiðastjórnar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

Röðun starfa í launaflokka frá 1. janúar 2006

Launaflokkur 1 (2006)

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

Launaflokkur 2 (2006)

Ræsting. Vaktmenn.

Launaflokkur 3 (2006)

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

Launaflokkur 4 (2006)

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 sambærulegu námi innanlands að mati samningsaðila).

Launaflokkur 5 (2006)

Almennt fiskvinnslufólk. Almennt starfsfólk við fiskeldi. Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa.

Launaflokkur 6 (2006)

Sérhæft iðnverkfólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Matráðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Almennir byggingastarfmenn. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðvum. Verkamenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum og dekkjaverkstæðum.

Launaflokkur 7 (2006)

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 (2006)

Sérþjálfaðir byggingastarfmenn.

Launaflokkur 9 (2006)

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu. Vaktstjórar (kassamenn) sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna sólu og kassastörfum. Almennir starfsmenn afurðastöðva.

Launaflokkur 10 (2006)

Matráðar sem stjórna einum eða fleiri aðstoðarmönnum. Tækjastjórnandi I (Stjórnendur lyftara með allt að 25 tonna lyftigetu, m.v. 0,6 m hlasmíðju, sem lokið hafa áskildu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða 10-32 tonn).

Launaflokkur 11 (2006)

Mjólkurbilstjórar.

Launaflokkur 13 (2006)

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. fóður, sement og áburð. Bifreiðastjórar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns). Oliubilstjórar.

Launaflokkur 17 (2006)

Hópbifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

1.1.4.

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 bónugreiðsla vegna þess að afköst eru vélstyrð, ekki taka lægri laun en skv. 18 ára taxta.

1.1.5.

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.

1.1.6.

Starfsmenn í veitinga- og gistipjónustu ofl.

Um vinnu starfsmanna í veitinga- og gistipjónustu og á greiðasölustöðum og hliðstæðri starfsemi vísast til sérstaks kjarasamnings, dags. 7. mars 2004 milli SA, SAF og SGS.

1.1.7.

Flokksstjórar

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

1.2. Launahækkunir á samningstíma

1.2.1. Laun hækka sem hér segir:

1. mars	2004	3,25%.
1. janúar	2005	3,0%.
1. janúar	2006	2,5%.
1. janúar	2007	2,25%.

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

1.2.2. Nýtt launaflokkakerfi – launataxtar nær greiddu kaupi

Nýtt launaflokkakerfi kemur að öllu leyti í stað eldri kauptaxta. Í mörgum tilvikum lækka kjarasamnings-, fyrirtækja- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur á móti hækkuðum launataxta. Nýtt launaflokkakerfi á ekki að leiða til hækkunar dagvinnulauna umfram almennar launahækkunir skv. gr. 1.2.1., nema um annað hafi verið samið við innröðun í nýja launatöflu. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum ekki leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. gr. 1.2.1. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar og samkomulag vegna millifærslu og innröðun fiskvinnslufólks sem skoðast hluti af samningi þessum.

1.2.3. Frávik frá nýju launaflokkakerfi

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 45 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun á laun hans skv. gr. 1.2.1. samnings þessa en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

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. janúar	2004	kr. 100.000 á mánuði
1. janúar	2005	kr. 103.500 á mánuði
1. janúar	2006	kr. 106.000 á mánuði
1. janúar	2007	kr. 108.000 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

1.4.1.1. Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem er

kr. 38.500 árið 2004,

kr. 39.700 árið 2005,

kr. 40.700 árið 2006,

kr. 41.800 árið 2007.

Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

1.4.1.2. Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldu starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna lögbundins fæðingarorlofs.

1.4.1.3. Við mat á störfum sem eðli síns vegna miðast ekki við unna dagvinnutíma, skal miða við unna daga og vinnustundir (hámark 8 klst. á dag). Við útreikning desemberuppbótarinnar skal ekki draga frá starfstíma barnsburðarleyfi skv. gildandi lögum.

1.4.1.4. 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.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.4.2. Orlofsuppbót

1.4.2.1. Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofs-töku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka ein-greiðslu, orlofsuppbót, kr. 21.100 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004, miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Kr. 21.100 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004,
kr. 21.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005,
kr. 22.400 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006,
kr. 23.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

1.4.2.2. Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á orlofsárinu, skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfs-tíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna lögbundins fæðingarorlofs.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

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

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.5. Deilitala dagvinnutímakaups

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

1.6. Réttindi unglinga

Unglingar njóta að öðru leyti allra þeirra réttinda sem samn-ingur 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.

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 yfirvinnu-tímabil 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 kaupi, 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

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

1.10.2. Mánaðargreiðslur

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

Heimilt er að viðhafa annað uppgjörstímabil fyrir yfirvinnu og vegna 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 samfelld í einn mánuð eða lengur skal honum greitt óskert vikukaup þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.

1.11.2. 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 hráefnisskortis 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.

* 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”.

1.13. 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 kaupsáttum, 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, 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. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

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.

2.2. Yfirvinna

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

2.3. Helgidagar

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

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

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1. Daglegur hvíldartími

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

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

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga 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.

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 frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

2.4.5. Hlé

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og 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. 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 kaupum, meðan á biðtíma stendur og þar til þeir hafa verið fluttir á ákvörðunarstað sinn.

- 2.5.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími), skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiddast til viðbótar hinum unna tíma.
- 2.5.4. Starfsmenn skulu skráðir í vinnutíma, og fá þeir kaup fyrir þann stundarfjórðung, sem þeir eru afskráðir í.
- 2.5.5. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann stundarfjórðung, er hann mætir í né fyrir þann tíma, sem áður er liðinn.

2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.6.1. Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og 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.

3. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1. Sé yfirvinna unnin, skulu matartímar vera kl. 19:00-20:00 og kl. 03:00-04:00.
- 3.2.2. Sé yfirvinna unnin, skulu kaffitímar vera kl. 23:00-23:15 og kl. 05:00-05:15. Ef starfsmaður hefur störf einni klst. eða fyrr áður en dagvinna hefst, skulu síðustu 15 mínútur vera kaffitími, sbr. gr. 2.1.

3.3. 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, 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. 1.100 á dag sé um eina máltíð að ræða en kr. 2.300 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. 3.200 á sólarhring (með morgunmat). Fjárhæðir þessar 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 fólksflutningabílum. 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. Verkafólk sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast verkafólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 28 daga orlofsrétt og 12,07% orlofslaun. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.
- Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, 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. Stéttarfélögum 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. 137

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 sjúkrahúsvistar (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 kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikist 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 hverra 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 - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari 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 frítöku starfsmanna.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja 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.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi 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 frávík 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 fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkunar 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. 84/1982 um starfsmannabústaði og starfsmannabúðir og reglur nr. 547/1996 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingarvinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkja-gerð 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 umgengi 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 uppsögninni 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 undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis 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 unglunga

Unglingar innan 16 ára aldurs vinni ekki við flökunarvélasamstæður, hausinga- og flatningsvélar, einstæðar roðflettingarvélar og hakkavélar í fiskvinnslustöðvum.

7.5. Opinberar reglur

Samningsaðilar eru sammála um að beita sér fyrir því að hið opinbera setji fyllri reglur um öryggi starfsmanna við vinnu og um útbúnað vinnutækja.

(Sjá ennfreður lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum).

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 samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum.
- 8.1.3. Eftir tveggja ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- 8.1.4. Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 8.1.5. Eftir fimm ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum, einn mánuður með fullu davinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálög, sbr. gr. 8.3.2) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 8.1.6. Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelldt 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 sannreyndur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelldt 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 atvinnusjúkdómi, 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.

8.3. Launahugtök

- 8.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrífnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.
- 8.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk 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. Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

- 8.5.2. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 8.5.1.

8.6. Fæðingarorlof

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni.

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

8.7. Slysatryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysatryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Stefnt er að því að vinnu þeirri verði lokið fyrir lok árs 2004 og koma þá ný ákvæði í stað þeirra sem í kafla þessum greinir.

Upphæðir í kafla þessum miðast við 1. júlí 2004.

- 8.7.1. Skylt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

- 8.7.2. Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.
- 8.7.3. Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 2004:
- 8.7.3.1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára og eldri - kr. 666.926.
- 8.7.3.2. Ef hinn látni var ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri - kr. 2.306.293.
- 8.7.3.3. Ef hinn látni var gift/kvæntur, bætur til maka - kr. 3.149.618.
- 8.7.3.4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn - kr. 606.235.
- 8.7.3.5. Bætur greiðast aðeins skv. einni af gr. 8.7.3.1.-8.7.3.4.
Til viðbótar með gr. 8.7.3.2. og 8.7.3.3. geta komið bætur skv. gr. 8.7.3.4.
- 8.7.3.6. *Rétthafar dánarbóta eru:*
1. Lögerfingjar.
 2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
 3. Eftirlifandi maki.
 4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka, ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.
- Með maka í skilningi 3. tl. Er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.
- 8.7.4. Bætur vegna varanlegrar örorku:
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingafjárhæðina, kr. 5.511.132, þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar fjórfalt.
- 8.7.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku:
Dagpeningar, kr. 12.526 á viku, greiðast fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 48 vikur.
Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.670 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

- 8.7.6. Endurskoðun tryggingafjárhæða
- Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs m.v. maí og nóvember ár hvert.
- Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2004.
- 8.7.7. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.
- 8.7.8. Skilmálar
- Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi hefur störf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
- 8.7.9. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga, þegar samkomulag þetta er gert.
- Slysaftrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanna þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjaftrygging, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysaftryggingu ökumanns og eiganda.
- 8.7.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.
- 8.7.11. Samtök atvinnulífsins munu beita áhrifum sínum fyrir því, að félagsmenn þeirra tryggi alla launþega sína og haldi tryggingunni í gildi.

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.

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri

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

9.2. Hlífðarfatnaður

9.2.1. Almennur vinnufatnaður

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

9.2.2. Sérstakur vinnufatnaður

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

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

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

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

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. 7,39 á hverja klst. (m.v. 1. mars 2004) sem unnin er (greiddir neyslutimar innifaldir) á sérstakan

hlífðarfatareikning hvers starfsmanns. Þó skulu starfsmenn í saltfisk og skreiðarvinnslu fá kr. 8,63 pr. klst. (m.v. 1. mars 2004). 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. 7,39 á hverja klst. (m.v. 1. mars 2004) sem unnin er (greiddir neyslutímar innifaldir) sem þátttöku í kostnaði vegna hlífðarfatnaðar (svuntur, vettlingar). Þó skulu starfsmenn í saltfisk- og skreiðarvinnslu fá kr. 8,63 pr. klst. (m.v. 1. mars 2004). Framangreind fjárhæð taki almennum launabreytingum á samningstímanum.

9.2.4. Vinna í kældu rými

Um vinnu starfsmanna í kældu rými, sbr. heilbrigðisreglugerð nr. 149/1990 gilda 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.

10. KAFLI

Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða

10.1. Sjúkrasjóður

- 10.1.1. Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 1% af útborguðu kaupum verkamanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.
- 10.1.2. Heimilt er Samtökum atvinnulífsins að tilnefna annan endurskoðanda sjóðsins.
- 10.1.3. Stjórn sjóðsins annast vörslu hans og ávöxtun. Heimilt er að ávaxta fé sjóðsins með kaupum á verðbréfum, tryggðum með öruggu fasteignaveði. Þá er heimilt að verja fé sjóðsins til kaupa eða byggingar félagshúss, enda sé sjóðurinn þá eigandi hússins að því leyti.
- Ávallt skal þess gætt, að ráðstöfun á fé sjóðsins fari eigi í bága við tilgang hans og verkefni, er að framan greinir.
- 10.1.4. Nánari ákvæði um sjóðina eru sett með reglugerð.

10.2. Orlofssjóður

- 10.2.1. Vinnuveitendur greiði sérstakt gjald í orlofssjóði viðkomandi félags er nemi 0,25% af útborguðu kaupum reiknuðu á sama hátt og gert er varðandi greiðslur til sjúkrasjóða. Vinnuveitendur greiði gjald þetta samhliða sjúkrasjóðsiðgjaldi.
- 10.2.2. Til orlofssjóðsins er stofnað í þeim tilgangi að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda starfsmönnum að njóta orlofsdvalar.

10.3. Starfsmenntasjóður

Frá 1. janúar 2006 greiða atvinnurekendur 0,05% í sjóði til fræðslumála og 0,10% til viðbótar frá 1. janúar 2007, þ.e. samtals 0,15% frá þeim tíma.

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 6%.
- Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns, sbr. gr. 10.4.3.2.
- Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.
- 10.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar
- 10.4.3.1 *Starfsmaður leggur til viðbótarframlag*
- Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag veitanda vera 2%.
- 10.4.3.2 *Ekki viðbótarframlag af hálfu starfsmanns*
- Leggi starfsmaður ekki viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) greiðir vinnuveitandi 1% í séreignarsjóð hans. Framlag þetta greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem viðkomandi starfsmaður á aðild að, nema starfsmaður ákveði annað.
- Viðbótarframlag þetta í séreignarsjóð fellur niður 1. janúar 2005 samhliða hækkun framlags atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0%, sbr. gr. 10.4.2.

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

- 11.1.1. Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalyðsfélags 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 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisgjalda verði breytt því til samræmis.
- 11.1.2. Verkalyðsfélögum er heimilt að semja við stjórnir lífeyrissjóða um innheimtu orlofsheimilassjóðsgjalda 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

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og allar uppsagnir skulu vera skriflegar.²

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

² Sjá ennfremur samkomulag um hópuppsagnir á bls. 114.

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. 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, starfsaldurs-hækkana, 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

Starfsmenn sem við gildistöku samnings þessa 1. mars 2004 njóta lengri uppsagnarfrests en kveðið er á um í gr. 12.2. halda þeim rétti. Um frekari ávinnslu fer skv. nýju ákvæði.

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 tilnefnir viðkomandi verkalyðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalyðsfélagi.
- 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 verkalyðsfélagi 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 verkalyðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög

brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

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

13.6. Kvartanir trúnaðarmanna

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

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. 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 trúnaðamanna 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 ákvæðis- og bónusvinnu

14.1. Ákvæðisvinna

Þar sem það á við að dómi stjórnar viðkomandi félags og vinnuveitanda, er ákvæðisvinna heimil eftir nánara samkomulagi aðila.

14.1.1. Um ákvæðisvinnu

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

Aðilar leggja til við félagsmenn sína að komið verði á samstarfi starfsmanna og stjórnenda á hverjum vinnustað til að fjalla um leiðir að þessu marki.

14.2. Samið við stéttarfélag

Atvinnurekandi skal hafa samráð við viðkomandi stéttarfélag við upptöku ákvæðis- eða bónusvinnu og þann lágmarkstíma, sem slík tilhögun skuli standa. Þar sem um þessi atriði eru gildandi samningar, skulu ákvæði þeirra haldast, þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar.

(Sjá ennfremur rammamning um hóplaunakerfi í frystihúsum á bls. [127](#) og rammamning um hóppremiu við verkun á saltfiski, skreið o.fl. á bls. [132](#) og rammamning um vinnu við ræstingar á bls. [116](#))

15. KAFLI

Um almenna og sérþjálfaða byggingastarfsmenn

15.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla eiga við um eftirtalin störf byggingastarfsmanna:

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

15.2. Laun

Launaflokkar verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamnings:

	2004	2006
Almennir byggingastarfsmenn	3	6
Sérþjálfaðir byggingastarfsmenn	5	8
Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu	6	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.

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.

Bókun 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 fyrr sem því nemur.

15.5.2. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 40 mín. og greiðast sem vinnutími, og skulu þeir teknir fyrir og eftir hádegi. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 09:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður og

styttist 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

Byggingastarfmenn skulu mæta til vinnu í eigin tíma og á eigin vegum innan marka 10 km raddius 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 byggingastarfmenn 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 hlutaðeigandi 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 gúmmivettlingar 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. 13,95 (m.v. 1. mars 2004) 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 vinnuveitanda 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 fjögura mánaða frá móttöku fatnaðar, skal hann greiða fullt kostnaðarverð og verður fatnaðurinn við það hans eign.

Bókun um starfsmenntun

Námskeiðsnefnd, skipuð þremur fulltrúum SGS og þremur fulltrúum SA, skal hafa frumkvæði í þróun starfsmenntunar fyrir byggingastarfsmenn á landsbyggðinni. Nefndin skal m.a. gera tillögu að námsskrá fyrir byggingastarfsmenn, sjá um framkvæmd námskeiða og endurskoða námsefni með þarfir starfsmanna og fyrirtækja í huga. Nefndin skal vinna í nánú samstarfi við samskonar nefnd á höfuðborgarsvæðinu sem og fulltrúa verkafólks í starfsgreinaráði bygginga- og mannvirkjagreina.

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 gámaryftu eða vögnum til þungaflutninga. Stjórnendur stórvirkra efnisflutningavagna, sem gerðir eru fyrir akstur utan almennra vega eingöngu, svo og líðstýrðir efnisflutningavagnar. Vörubílar, sorpbílar, sérbyggðir tjörudælubílar, sanddælubílar, jarðýtur hverskonar, bíl- og beltakranar, 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, vegheflar og steypu- og steypudælubílar. Útlagningarvélar fyrir malbik og olíumöl og stórir asfaltfræsarar.

16.2. Laun

Launaflokkar verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamnings:

	2004	2006
Tækjastjórnendur 1	7	10
Tækjastjórnendur 2	12	13

Tækjastjórnandi 1: Stjórnendur lyftara með allt að 25 tonna lyftigetunni, m.v. 0,6 m hlasmíðu, sem lokið hafa áskildu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða 10-32 tonn.

Tækjastjórnandi 2: 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. fóður, sement og áburð. Bifreiðastjórar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns.

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 ófærð- ar 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.

16.4. 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 raddius 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 Fæðis- og dvalarkostnaður

Allir bifreiðastjórar, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum, skulu fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað. Heimilt er einnig að semja um greiðslur í samræmi við ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

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 endurgjaldslaust svo og eitt par af stígvélum eða öryggisskóm eftir því sem við á. Slíkur vinnufatnaður skal skráður á nafn starfsmanns. Tegund vinnugalla ákvarðast með tilliti til þess hvers konar störf starfsmenn vinna. Við þær aðstæður þegar nauðsynlegt er að starfsmaður klæðist sérstökum hlífðarfatnaði (t.d. kuldagalla auk venjulegs vinnufatnaðar) við vinnu sína, sér til verndar gegn kulda sem getur haft áhrif á heilsu hans og öryggi, skal vinnuveitandi leggja hann til. Skila skal ónothæfum samfestingi og stígvélum /öryggisskóm fyrir nýja. Samfestingar og stígvél/ öryggisskór eru eign vinnuveitanda og skal starfsmaður við starfslok standa skil á öllum vinnufatnaði og stígvélum/öryggisskóm en greiða kostnaðarverð ella.
- 16.9.2. Heimilt er í samráði við starfsmann að greiða fatagjald kr. 8,08 á unna klst. (m.v. 1.3.2004) í stað almenns vinnufatnaðar. Að öðru leyti skal starfsmönnum lagður endurgjaldslaust til sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan. Slíkur búnaður telst eign vinnuveitanda.
- 16.9.3. Tækjamenn og bifreiðastjórar skulu eiga kost á vinnuvettlingum til notkunar við viðhald tækis/bifreiðar, fermingu og affermingu bifreiðar, enda skili þeir gömlum fyrir nýja.
- 16.9.4. Óhreinkist vinnugallar af olíu eða öðrum þvilkum 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 jarðýtu í samfelldri grjótvinnu og á hjólaskóflum í ámokstri, hefur unnið samfellt lengur er fjórar klst. án hlés á hann rétt á 15 mín. hléi eða afleysingu. Matar- og kaffítímar teljast hlé í þessu sambandi. Tækjastjórnandi á þó jafnan rétt á nauðsynlegum persónulegum tíma, þótt vinna sé að öðru leyti stöðug.
- 16.10.3. Sami vinnuvélstjóri skal ekki vinna lengur en 8 klst. samfleytt (véartími) á jarðytum sem veiga 27 tonn eða minna (operating weight) við rippun í erfiðri klöpp (D7, TD15, KOM65).
- 16.10.4. Við samfellda fleygavinnu með þungum fleygum eða loft-hómrum skal jafnan ætla stjórnanda regluleg hlé eða afleysingu.
- 16.10.5. Vari sérlega erfið grjótvinna á ýtum 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 23. kafla um hópferða- og sérleyfisbifreiðastjóra.

16.11. Starfssvið

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

semjst sérstaklega hverju sinni, enda haldi hann kaupi sínu óskertu.

Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu

Flutningabifreiðar með svefnaðstöðu, sem eru í reglubundnum langferðum, skulu útbúnar olíumiðstöð, enda megi telja að ökumaður þurfi að 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 hópþifreiða, sem rúma 9 farþega eða fleiri, sbr. lög nr. 13/1999 um skipulag fólksflutninga, og þurfa aukin okuréttindi vegna starfa sinna.

17.2. Launaflokkar og námskeið

	2004	2006
Hópþifreiðstjórar	14	17

Að auki greiðist mánaðarlega 3.000 kr. námskeiðaálag vegna endurmenntunar starfsmanna. Upphæð þessi 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 sæki upprifjunarnámskeið árlega.

Byrjunarnámskeið 8 klst. Skyndihjálp Slökkvitækni og mannleg samskipti

Upprifjunarnámskeið 4 klst. Styttri 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 vaktaálag 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 frí 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 frí samkvæmt þessu koma utan álagstíma í rekstri fyrtekisins 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 skípan 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 bifreiðstjórar 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 reglubunda vaktavinnu reiknast út frá þessum grunni:

33,3% álag á tímabilinu kl. 17.00 – 00:00 mánudaga til föstudaga.

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

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

17.9. Skráning vinnutíma

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

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. 136/1995) 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.

Fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og skal ónýttur fritökuréttur 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 ökumanns 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.

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 hálfra dagpeninga skv. mati Ferðakostnaðarnefndar ríkisins vegna gistingar.

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

17.12. 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, oliúshöpp 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 2.567 kr. frá ráðningardegi þar til hann fær fötin. Greiðsla þessi miðast við fatnaðarlið vísitölu neysluverðs sem var í desember 2001 og breytist árlega skv. þeirri vísitölu.

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 verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamnings:

	2004	2006
Almennt fiskvinnslufólk	2	5
Sérhæft fiskvinnslufólk	4	7

18.2. Millifærsla úr bónus í taxtakaup

Við innröðun í launatöflu og tilfærslu í taxtakaup lækka hverskonar álagsgreiðslur s.s. bónus / prémía / reiknitala / fastur bónus um 30%, en þó að hámarki 60 krónur. Þetta gerist í tveimur áföngum. Frá gildistíma samnings þessa og síðar á samningstímanum lækka þessar álagsgreiðslur í hvort skipti um 15%, en þó að hámarki 30 krónur pr klst. og síðan aftur 1. janúar 2006 um 15% en þó að hámarki 30 krónur. Lækkun á reiknitölum og hverskonar álagsgreiðslum 1. janúar 2006 sem framkvæmd verður samhliða tilfærslu í taxtakaup eiga sér fyrst stað eftir að reiknitala er búin að taka almennri launahækkun samnings þessa.

Reiknitala hóplaunakerfis og ákvæðisvinnu og hverskonar álagsgreiðslur (aðrar en hreint akkorð) taka 15% lækkun við undirritun. Reiknitala í premíu- og bónuskerfum, fastur bónus og aðrar álagsgreiðslur hækka í fyrsta skipti sem nemur almennri hækkun 1. janúar 2005. Sama gildir um frádráttartölur í bónus- og premíukerfum (samsett krónutala úr eldri og nýrri tölum) en þær taka breytingum í fyrsta skipti frá 1. janúar 2005 samkvæmt almennum launahækkunum.

Tryggt skal að enginn starfsmaður í fiskvinnslu taki lægri laun vegna millifærslu úr hverskonar bónus og álagsgreiðslum í taxtakaup, en sem nemur umsamdri almennri launahækkun á gildistíma samnings þessa.

18.3. Reiknitala í hóplaunakerfi og ákvæðisvinnu

Frá 1. mars 2004

	Hóplaunakerfi	Ákvæðisvinna
Almennt	161,88	120,00
Vestfirðir	166,42	120,00

Frá 1. janúar 2005

	Hóplaunakerfi	Ákvæðisvinna
Almennt	166,74	123,60
Vestfirðir	171,41	123,60

Frá 1. janúar 2006

	Hóplaunakerfi	Ákvæðisvinna
Almennt	145,27	107,69
Vestfirðir	149,34	107,69

Frá 1. janúar 2007

	Hóplaunakerfi	Ákvæðisvinna
Almennt	148,54	110,11
Vestfirðir	152,70	110,11

18.4. Vaktavinna

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

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

18.4.2. Vaktaálag

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

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

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

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

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

18.4.3. 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.

18.4.4. Greiðslutímabil

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

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

18.4.5. 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.

18.5. Kauptrygging fiskvinnslufólks

18.5.1. Ákvæði greinar 18.5. taka til starfsfólks við verkun og vinnslu sjávarafla, þ.e. í flakavinnslu, frystingu, söltun og skreiðarverkun, rækju- og skelvinnslu.

18.5.2. Starfsþjálfun

Starfsmanni skal veitt kennsla og þjálfun í þeim störfum sem honum er ætlað að vinna. Starfsþjálfun fer fram í fyrirtækjunum undir handleiðslu verkstjóra eða starfsþjálfara.

18.5.3. Kauptryggingar- og ráðningarsamningur

18.5.3.1. 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. 18.5.3.3.

- 18.5.3.2. Ef vinnslutímabil/ráðningatímabil er að jafnaði skemmra en fjórir mánuðir að sumri til kemur kauptryggingarréttur þó ekki til álita.
- 18.5.3.3. 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 sbr. þó gr. 18.5.3.2. Fyrirtækið og starfsmaður halda hvor sínu eintaki af kauptryggingar- og ráðningarsamningnum. Fyrirtækið sendir viðkomandi verkalyðsfélagi eintak af kauptryggingarhluta samningsins og heldur eftir einu til staðfestingar kauptryggingunni.
- 18.5.3.4. Kauptryggingarhluti samningsins hefur sama gildistíma og ráðningarsamningur og fellur ekki úr gildi fyrir en við ráðningarslit, sbr. þó gr. 18.5.9.1.
- 18.5.3.5. Í kauptryggingarhluta ráðningarsamnings skal tilgreina upphafstíma, starfshlutfall og vinnutíma starfsmanns og gildistíma ef um tímabundinn ráðningarsamning er ræða. Í öðrum hluta samningsins er fjallað um launakjör og aðra þætti er varða ráðningu starfsmannsins.
- 18.5.4. Námskeið
- 18.5.4.1. Á næstu 11 mánuðum eftir gildistöku kauptryggingar, sæki starfsmenn, sem gert hafa kauptryggingar- og ráðningarsamning, Starfsfræðslunámskeið fiskvinnslunnar (Sf námskeið) eða námskeið sem samkomulag hefur verið um í fræðslunefnd, sem samanstendur af stjórnendum og fulltrúum fiskvinnslufólks viðkomandi fyrirtækis, að komi í stað þeirra. Skilyrði er að námsefni hafi hlotið samþykki Starfsfræðslunefndar.
- 18.5.4.2. Markmið Sf námskeiðanna er að auka þekkingu starfsmanna á vinnslu sjávaraflla, og gera þá hæfari til allra almennra fiskvinnslustarfa.
- 18.5.4.3. Sf námskeiðin eru samtals 40 klst. og taka til allra helstu þátta er varða starfið og starfsgreinina samkvæmt ákvörðun Starfsfræðslunefndar. Þau eru nú eftirfarandi:
- Fiskurinn - Meðferð hans og gæði.
 - Vinnuaðstaða og líkamsbeiting.
 - Öryggi á vinnustöðum.
 - Hreinlæti og gerlagróður.
 - Innra eftirlit.
 - Atvinnulífið, starfsfólkið og launakerfin.
 - Samstarf og samskipti á vinnustað.
 - Vinnslurásir og verkunaraðferðir.
 - Afurðir og markaðir.
 - Samantekt og árangur.

- 18.5.4.4. Sf námskeiðin verði haldin á vegum Starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar í samvinnu við Sjávarútvegsráðuneytið og hlutaðeigandi fyrirtæki og á þeim tímum sem hentar með tilliti til vinnslunnar.
- 18.5.4.5. Sf 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.
- 18.5.4.6. Námsefni Sf námskeiðanna verði miðað við þarfir viðkomandi greinar fiskvinnslunnar, eftir nánari ákvörðun Starfsfræðslunefndar í samráði við hagsmunaaðila.
- 18.5.4.7. Fiskvinnslufólki sem er atvinnulaust, en hefur ekki haft tækifæri til að sækja starfsfræðslunámskeið, skal heimilt að sitja námskeið Starfsfræðslunefndar þegar þau eru haldin, enda hafi það sótt um fiskvinnslustarf hjá viðkomandi vinnumiðlun.
- 18.5.5. Laun að loknum námskeiðum
- 18.5.5.1. Þegar starfsmaður hefur lokið starfsþjálfun og tilskildum námskeiðum telst hann sérhæfður fiskvinnslumaður og skal frá þeim tíma taka laun sem slíkur.
- 18.5.5.2. 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 fyrra starfi borið að með eðlilegum hætti, sbr. þó gr. 18.5.3.2.
- 18.5.6. Upprifjunarnámskeið
- Sérhæfðir fiskvinnslumenn skulu á þriggja ára fresti eiga kost á að sitja upprifjunarnámskeið þar sem farið er yfir helstu atriði og breytingar sem átt hafa sér stað á námsefni starfsfræðslunámskeiðanna. Starfsfræðslunefnd og fræðslunefnd viðkomandi fyrirtækis sbr. gr. 18.5.4.1. ákveða innihald námskeiðanna. Námskeiðin verði 8 klst. samtals í tveimur 4 klst. áföngum.
- Sf námskeiðin (40 klst. bókleg grunnnámskeið) eru haldin og kostuð að öllu leyti af Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar. Sama gildir um þann þátt upprifjunarnámskeiða sem Starfsfræðslunefndin stendur fyrir. Verði því við komið skal halda ofangreind námskeið á þeim tíma, sem vinnslustöðvun varir.
- 18.5.7. 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.

18.5.8. Dagvinnuþrygging

18.5.8.1. Vinnuveitandi skuldbindur sig til þess að greiða starfsmanni sem nýtur kaupþryggingarréttar föst laun fyrir dagvinnu skv. samningi þessum þótt hráefnisbrestur valdi vinnslustöðvun, svo og á starfsfræðslunámsskeiðum fiskvinnslunnar er Sjávarútvegsráðuneytið stendur fyrir, enda sé það í samræmi við reglur um endurgreiðslu atvinnuleysisbóta í fiskvinnslu sbr. l. nr. 51/1995 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. 12/1997 og lög nr. 19/1979.

18.5.8.2. Ef horfur eru á langvinnri rekstrarstöðvun vegna hráefnis-skorts, sem áætlað er að vari í a.m.k. tvær vikur, er fyrirtæki þó jafnan heimilt með tilkynningu til starfsfólks, vinnumiðlunar og verkalyðsfélags, að boða vinnslustöðvun með fjögurra vikna fyrirvara. Sé vinnsla í fyrirtækinu er nægilegt að hengja upp almenna tilkynningu, ella skal hverjum starfsmanni tilkynnt um vinnslustöðvunina. Launagreiðslur falla þá niður frá og með þeim tíma, sbr. 3. gr. laga 19/1979.

18.5.8.3. Hafi fyrirtækið greitt laun á tímabili vinnslustöðvunar og stöðvun varir lengur en áætlað var, stýttist fjögurra vikna fyrirvari skv. gr. 18.5.8.2. 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.

18.5.8.4. 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 einni viku (5 vinnudaga) án þess að nýr biðtími skapist, enda hafi tilkynning þess efnis verið kynnt starfsfólki með þeim hætti er 18.5.8.2. gerir ráð fyrir með minnst 7 daga fyrirvara. Slík framlenging verður ekki gerð oftár 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.

18.5.8.5. 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.

- 18.5.8.6. Hafi starfsmaður verið tekinn af launaskrá skv. grein 18.5.8.2 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.

- 18.5.8.7. 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. 19/1979,³ þá er fyrirtæki heimilt að fella niður launagreiðslu sbr. ákvæði sömu greinar.

18.5.9. Uppsögn kauptryggingar

- 18.5.9.1. 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.

- 18.5.9.2. Kauptryggingu starfsmanns verður ekki sagt upp sérstaklega nema starfsmanni sé sagt upp störfum með áunnum uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi sbr. þó ákvæði gr. 18.5.9.1.

18.5.10. 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.

³ 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.

Yfirlýsing um fræðslunefndir í fiskvinnslufyrirtækjum

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að í fiskvinnslufyrirtækjum séu starfandi fræðslunefndir sem skipaðar verði fulltrúum starfsmanna og stjórnenda viðkomandi fyrirtækis.

Hlutverk þeirra er að stuðla að aukinni starfmenntun meðal starfsmanna og vera ráðgefandi um námskeiðahald.

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

19.2.1. Launaflokkar verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamings:

	2004	2006
Almennt starfsfólk	2	5
Sérhæft starfsfólk	4	7
Fiskeldisfræðingar	14	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. Sjókviaálag

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

19.3. Um vinnutíma

19.3.1. Almennur vinnutími

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

19.3.2. Vaktavinna

Heimilt er setja á vaktir er taka til hluta eða allra starfsmanna enda sé samkomulag um það meðal starfsmanna og viðkomandi stéttarfélags. Upptöku og slit vakta skal tilkynnt með 10 daga fyrirvara. Skal sú vinnutilhögun ekki standa skemur en tvær vikur.

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 skófatnaði 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 þömmum 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. Launaflokkar verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamings:

	2004	2006
Iðnverkafólk I	2	3
Iðnverkafólk II	4	6

Skilgreining launaflokka:

Iðnverkafólk I: Almennt iðnverkafólk

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

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 frídag 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. Lögmæt forföll, þ.m.t. launalaust leyfi, teljast til vinnutíma í þessu sambandi.

20.4.3. Skráning vinnutíma

Á vinnustöðum við hliðina á stimpilklukku skulu vera festar upp ritaðar reglur sem nákvæmlega tilgreina hvenær vinna skal byrja og hætta, hvenær matartímar eru og kaffidrykkja fer fram og er öll neysla bönnuð á öðrum tímum. Starfsfólki er skylt að rækja nákvæmlega hinn ákveðna vinnutíma og leysa af hendi öll störf sín vel og dyggilega og í öllu samkvæmt fyrirlagi iðnrekenda. Ef um fataskipti er að ræða skal starfsmaður hafa fataskipti áður en vinna byrjar og ekki aftur 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. Uptaka 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 en 1/2 klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 - 13:30 og telst það ekki til vinnutíma.

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

20.5.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

Sé unnin yfirvinna fram í samningsbundið kvöldmatarhlé, skal vera greiddur matartími ein klst. og skal hann, nema öðruvísi sé samið, vera á tímabilinu kl. 18:30 – kl. 20:30. Ljúki vinnu eftir kl.19:00, án þess að matarhlé hafi verið veitt, greiðist matartíminn allt að einu. Sé unnin yfirvinna eftir kvöldmatar-

hlé í 2½ klst. eða meira, skal á þeim tíma veita 20 mín. kaffihlé, matartími 30 mín. á tímabilinu kl. 02:00 - kl. 03:00 og kaffitími 20 mín. á tímabilinu kl. 05:30 - kl.06:30.

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

20.5.3. Aðrar reglur um matar- og kaffitíma

20.5.3.1. Vaktavinna

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

20.5.3.2. Annað

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

20.5.4. Vinna utan félagssvæðis

Þegar starfsmenn eru sendir frá fastri starfsstöð/ráðingarstað 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 félagsmáður og er félaginu þá skylt að veita þeim manni inngöngu, sækja 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 eyrnarhlífum ókeypis.

Starfsfólki er skylt að hlýta 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. Læknisvottorð

Starfsfólk skal ávallt sýna vottorð um heilbrigði sína þegar það tekur við starfi, síðan einu sinni á ári í febrúarmánuði.

Vottorðið skal í fyrsta sinn greitt af starfsfólkinu sjálfu en eftir það af iðnrekendum, enda ákveði þeir þá hvaða læknir framkvæmir skoðunina.

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.

20.9. Frítímaslysatrygging

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

Bótafjárhæðir vegna slysa sem falla undir grein 8.7.1. og 8.7.2. í samningi þessum skulu vera þær sömu og greinir í gr.

8.7., og á það einnig við um dagpeninga vegna tímabundinnar örorku. Biðtími eftir dagpeningum, lengd greiðslutímabils og dagpeningar vegna barna á framfæri hins slasaða verður skv. gr. 8.7.5.

Dánarslysabætur og bætur vegna varanlegrar örorku á grundvelli frítímaslysaftryggingar taka ekki sérstakri hækkun með samningi þessum (verða því um 71,43% af almennum bótafjárhæðum). Dagpeningareglur vegna tímabundinnar örorku verða einnig óbreyttar frá því sem verið hefur, þ.e. greiðast átta vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 44 vikur. Dagpeningar eru kr. 6.070 á viku m.v. 1. júlí 2004.

(Samkvæmt aðalkjarasamningi SGS og SA skal endurskoða kafla um slysaftryggingar, samanber gr. 8.7. í samningi þessum. Mun sú endurskoðun einnig ná til slysaftrygginga iðnverkafólks.)

20.10. Verkfæri og vinnuföt

20.10.1. 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.

20.10.2. Um öryggisstigvél eða öryggiskó

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

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

Leggi fyrirtæki 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.

20.11. Ákvæðis- og bónusvinna

20.11.1. 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 bytjum en mánaðarkaupsfólk samkv. ákvæðum fyrsta kafla.

20.11.2. 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 bytjum.

20.11.3. 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.

20.11.4. 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.

Bókun vegna upptöku kafla um iðnverkafólk

Með upptöku sérstaks kafla um iðnverkafólk í almennum kjarasamningi SGS og SA hafa ákvæði sérstaks heildarkjarasamnings SA og SGS um iðnverkafólk verið felld inn heildarkjarasamning milli aðila. Breytingin er tæknileg eðlis og er gerð til hagræðis og í sparnaðarskyni. skv. bókun aðila frá 28.2.2004. Upptökunni er ekki ætlað að breyta réttarstöðu og launakjörum starfsmanna í iðnfyrirtækjum til hækkunar/eða lækkunar frá sem var fyrir breytinguna. Við túlkun nýs aðalkjarasamnings ber að hafa þennan tilgang samningsaðila í huga. Nokkur ákvæði í almennum kjarasamningi SGS gilda þannig ekki um iðnverkafólk: 1.11. um fast vikukaup, gr. 1.12 um frekari fríðindi og hlunnindi, gr. 1.13. um nýjar starfsgreinar, gr. 2.1. og gr. 2.5. um skráningu vinnutíma (en ákvæði um skráningu vinnutíma eru tæmandi skv. sérkaflanum), gr. 3.4. um fæðispeninga og sérstakrar flutningalínur og 3.5.1.-3.5. 4. um laun á ferðum, gr. 9.1 verkfæri, 9.2.1. – 9.2.4.

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 vinnuaðstöðu og hlífðarfatnað þeirra starfsmanna sem starfa við skurð, úrbeiningu og pökkun á kjöti, þar sem hiti má ekki fara yfir 12 gráður á celsíus 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 Vinnumálasambandsins (VMS) frá 9. mars 1997 tekur ekki breytingum ef frá eru taldar breytingar á rétti foreldra vegna umönnunar á velkum börnum sem taka sömu breytingum og kveðið er á um í kjarasamningi aðila. Framangreinnur samningur VMS mun gilda áfram hjá þeim VMS fyrirtækjum á Akureyri, sem hann hafa notað.

21. KAFLI

Um starfsfólk í mótuneytum

21.1. Gildissvið

Kaflinn 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 verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamnings:

	2004	2006
Aðstoðarfólk	2	3
Matráðar	5	6
Matráðar sem stjórna einum eða fleiri starfsmönnum	7	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. Slíkt fastráðning skal miðast við fjórar klst. á dag hið fæsta.

- 21.2.6. Starfsmaður í mótuneyti sem leysir matráð af í sumarfrí 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 mótuneytið 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.

21.3. 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 mótuneyta fá sömu vaktaálög og greiðslur fyrir neysluhlé miðað við vinnutíma sinn eins og aðrir starfsmenn á svæðinu.

21.3.3. Um matar- og kaffihlé

Starfsmenn eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé sem telst ekki til vinnutíma.

Sé matartími ekki ákveðinn með reglubundnum hætti reiknast hann sem vinnutími.

Fái starfsmaður í fullu starfi ekki matarhlé skal annað hvort stytta vinnutíma um 30 mínútur eða greiða honum 30 mínútur í yfirvinnu.

Kaffihlé miðað við fullt starf skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og teljast til vinnutíma.

21.4. Starfsþjálfun

- 21.4.1. Störf í mötuneytum eru sérhæfð. Reynt skal að þjálfa starfsmenn í sem flestum þáttum, er tengjast starfinu. Þetta skal m.a. framkvæmt þannig að heimilt skal að flytja þá á milli starfa tímabundið og þannig þjálfa þá við sem flest af þeim störfum, sem framkvæmd eru í fyrirtækinu.
- 21.4.2. Eftir þriggja mánaða starf hjá sama vinnuveitanda skal starfsmönnum gefast kostur á að sækja námskeið sem haldin eru á vegum samningsaðila fyrir starfsmenn í mötuneytum. Námskeiðin skulu miða að því að gera starfsmenn hæfari til starfa.
- 21.4.3. Við það er miðað að námskeiðin fari fram í vinnutíma, 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 starfslýsingu þar sem verkefni og verk svið eru tilgreind.
- 21.6.2. Starfsfólki því, sem ráðið er samkvæmt samningi þessum, er skylt, óski vinnuveitandi þess, að færa sönnur á það með læknisvottorði, að það sé heilsuhraust og eigi haldið neinum smitandi sjúkdómum.

22. KAFLI

Ræstingarfólk

22.1. Gildissvið

22.1.1. Skilgreining

Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingu, fermetramælingu fimm daga vikunnar og ræsting í tímavinnu. Sjá rammasamning milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra f.h. ríkisins og Reykjavíkurborgar hins vegar, um vinnu við ræstingar, frá 1. nóvember 1994.⁴

22.2. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar

22.2.1. Tímamæld ákvæðisvinna greiðist fyrir tímamælt vinnusvæði

22.2.2. Laun

	2004	2005	2006	2007
Kl. 08:00-20:00 mánudaga	661,57	694,65	725,91	756,76
til föstudaga				
Alla aðra tíma vikunnar,	797,89	837,78	875,48	912,69
sbr. þó grein 22.2.3.				

(ATH. Í ofangreindum launatöxtum felast meiri hækkanir en sem nemur almennum launahækkunum (öll árin)).

22.2.3. Næturæsting og ræsting á stórhátíðum

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

Ræsting á stórhátíðardögum greiðist með stórhátíðartaxta fyrir ræstingu.

⁴ Sjá bls. 116.

22.3. Fermetramæling 5 daga vikunnar

22.3.1. Laun

	2004	2005	2006	2007
Gólfræsting á m2 á mán.	161,49	169,56	177,19	184,72
Fimleikahús og áhalda-herbergi á m2 á mán.	139,96	146,96	153,57	160,10
Salerni á m2 á mán.	182,00	191,10	199,70	208,19

(ATH. Í ofangreindum launatöxtum felast meiri hækkunir en sem nemur almennum launahækkunum (öll árin)).

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

22.3.3. Desember- og orlofsuppbót

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

$$\text{Dagvinnustundir} = \underline{\text{árstekjur} \times 0,8372}$$

lægri taxtinn fyrir tímamælda ákvæðisvinnu

22.4. Ræsting í tímavinnu

22.4.1. Laun

Ræsting í tímavinnu greiðist skv. launaflokki 2.

	2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun:	97.463	100.388	102.898	105.213
Eftir 1 ár:	98.925	101.894	104.441	106.791
Eftir 3 ár:	100.409	103.422	106.008	108.393
Eftir 5 ár:	101.915	104.973	107.598	110.019
Eftir 7 ár:	103.444	106.548	109.212	111.669

22.5. Almenn ákvæði

- 22.5.1. Deilitala
- Mælieining í ræstingarvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.
- 22.5.2. Lágmarksgreiðslur
- Lágmarksgreiðsla fyrir ræstingarvinnu er 2 klst. miðað við viðkomandi taxa.
- 22.5.3. Ræsting í tímavinnu
- Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.
- 22.5.4. Útkall
- Ef kallað er út í ræstingarvinnu sérstaklega, skal greiða að lágmarki fjórar klst. skv. almennum taxa og starfsaldursþrepi viðkomandi starfsmanns. Taki ræstingarstarfsmaður auka-ræstingarsvæði (aukastykki) innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með hærri taxa fyrir tímamælda ákvæðisvinnu.
- 22.5.5. Hlífðarföt
- Atvinnurekandi leggur starfsfólki við ræstingar til hlífðarföt og gúmmihanska, enda eru þau eign vinnuveitanda. Ef misbrestur verður á greiðist sérstakt fatagjald kr. 8,39 á hverja klst.
- 22.5.6. 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 taxa 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.
- 22.5.7. Stykkjapvottur
- Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá greitt fyrir það.

22.5.8. Réttindi afleysingafólks í ræstingu

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

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

22.5.9. Tímakaup við hreingerningar

Vinna við hreingerningar/aðalhreingerningar greiðist með tímakaupi sem samsvarar taxta fyrir ræstingu.

Bókun um fræðslumál ræstingarfólks

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að koma á fót og auka menntun starfsmanna sem starfa við ræstingar á almennum vinnumarkaði, sbr. 9. gr. rammisamnings um vinnu við ræstingar frá 1. nóvember 1994. Í því skyni munu aðilar skipa fjögurra manna vinnuhóp til að minnsta kosti eins árs, með það markmið eitt að skipuleggja og hrinda af stað stuttum og einföldum námskeiðum um einstaka þætt ræstingarvinnunnar sem yrði aðgengilegur, sveigjanlegur og mjög ódýr kostur fyrir þá sem slík námskeið vilja fá / sækja. Tryggja þarf að námskeið sé hægt að halda á vinnustað starfsmanna þannig að þau taki tillit til aðstæðna á hverjum stað.

Stefnt skal að því að námskeið geti hafist eigi síðar en í september 2004 og skal til einföldunar við gerð þess leitað eftir fyrirmyndum að innihaldi þess til Norðurlanda þar sem áralöng hefð er fyrir slíku. Aðilar eru sammála um að leita samstarfs við aðra um skiptingu og greiðslu kostnaðar við undirbúning og rekstur námskeiða.

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

Launaflokkar verða sem hér segir frá gildistöku aðalkjarasamings:

	2004	2006
Vaktmenn	2	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 öryggis-tæki; 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. Jóladað.
 7. Aðfangadag jóla, eftir kl. 12:00.
 8. Gamlársdag, eftir kl. 12:00.
- 23.3.5. Sé kallað til vinnu utan vinnutíma skv. vaktskrá, skal greiðsla fyrir útkall vera fjórar klst. hið minnsta eða þann tíma sem vaktað er, enda séu liðnar tvær klst. eða meira frá því að vakt lauk eða hún skal byrja. Að öðrum kosti skal vaktmaður halda kaupi svo sem um samfelldan tíma hafi verið að ræða.

23.4. 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 tilvik 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 radius frá ráðningarstað, þó innan byggðamarka.

23.8. Starfspjálfun

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

23.9. Lausráðnir vaktmenn í skipum

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

Launaútreikningur (1 vika):

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

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

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

Alls 119,2 dagv. einingar.

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

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

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

23.10. Samkomulag

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

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

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

24. KAFLI

Um sauðfjárslátrun

24.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla taka til verkafólks sem starfar við sauðfjárslátrun. Samningurinn kemur í stað eldri 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

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 sambærulegu námi innanlands að mati samningsaðila taki laun skv. launaflokki 4.

Sláturhús SS

Premía í sláturtíð á Selfossi er kr. 38,29 kr/stk. (m.v. 1. mars 2004).

Premía í sláturtíð í sláturhúsi SS á Klaustri er kr. 48,78 kr/stk. (m.v. 1. mars 2004).

Premían breytist árin 2005, 2006 og 2007 skv. almennum hækkunum í gr. 1.2.1.

Önnur sláturhús

Reiknitala í bónuskerfi í sláturtíð hjá sláturhúsum á Norður-, Austur- og Vesturlandi er kr. 218,63 (m.v. 1. mars 2004). Reiknitalan breytist árin 2005, 2006 og 2007 skv. almennum hækkunum í gr. 1.2.1.

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 ¼ 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 sauðfjárlátrunar í sláturtíð. Sama gildir um sauðfjárlátrun utan hefðbundinnar sauðfjárláturtíðar. Fritt fæði er ekki veitt föstu starfsfólki sem fært er í sauðfjárlátrun 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 öryggisskóm. Auk þess skulu vera tiltækar kuldaúlpur eða kuldagallar fyrir klefamenn. 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.

Bókun um skipan nefndar

Samningaraðilar 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 sýslumaður þann þriðja, og skulu þessir menn þá reyna að jafna deiluatríðin. Skal nefndin hafa lokið störfum innan tveggja sólarhringa frá því að þriðji maður var skipaður.
- 25.1.2. Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi verkamanna og vinnuveitenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, er hvorum aðila samnings þessa heimilt að vísa til meðferðar heildarsamtakanna áður en gengið verður til félagslegra aðgerða eða dómstóla.

26. KAFLI

Samningsforsendur

26.1.

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þríst í samræmi við verðbólguþáttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávík hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

27. KAFLI

Um gildistíma, uppsagnarfrest o.fl.

27.1. Áhrif samningsins á starfskjör

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

27.2. Gildistími

Samningur þessi gildir til 31. desember árið 2007 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 7. mars 2004.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1 Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslúhlé 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. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

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

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má vikja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda 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 stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Samhljóða samningur var gerður 10. apríl 1997 milli Alþýðusambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

Samningur milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf

Með tilvísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið gera Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands með sér eftirfarandi samning um að hrinda í framkvæmd efni tilskipunar EBE um hlutastörf (97/81/EBE). Efnisatriði hennar byggja á 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. Samningurinn gildir þó ekki um grunnstarfsnám og námssamninga eða ráðningarsambönd sem eru liður í þjálfunar-, aðlögunar- eða endurmenntunaráætlunum sem njóta stuðnings opinberra aðila.

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 áhrifapátta 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 slíkum samningi er ekki til að dreifa með vísan til laga, annarra kjarasamninga eða venju.

3.gr.

Starfsmenn í hlutastörfum skulu ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeim ástæðum einum að þeir eru ekki í fullu starfi nema slíkt sé 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. rammisamning aðila vinnumarkaðarins í Evrópu um hlutastörf.

9.gr.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 2003.

Reykjavík, 13. nóvember 2002

Samkomulag um hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er;

a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16 - 100 starfsmenn,

a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn,

a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna.

Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er.

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, þáð 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 afkastakvarða.

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 gólffermetrar á tímaeiningu (m²/klst). Innifalið er, öll þrif á ræstingarsvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

- a. Svæði er 600 m² gólfplötur. 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 gólfplötur, 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 sametningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri, skapast mögsuleikar 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 rammisamningi, 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 öðlast 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. ⁵
60-80	75-100	100-133	0-100 staðall		(km/klst.)
0	0	0	0	Engin starfssemi.	
40	50	6	50	Starfsmaður er mjög hæg-fara 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

⁵ 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 innröðun í nýja launaflokka

Kjarasamningur aðila miðar m.a. að því að færa umsamda launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en innröðun starfa í nýja launaflokka. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,25%. Bókun þessi á einnig við um þær launaflokkahækkunir sem umsamdar eru 1. janúar 2006.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxta kaupum og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. gr. 1.2.1. í samningi þessum, þ.e. um 3,25%. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við innröðun í nýja launaflokka en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlauninum en áður.

Dæmi 1: Taxtakaup með prósentuálagi

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun 20%	19.320	
Samtals	115.918	
Almenn hækkun	3.767	3,25%
Heildarlaun eftir hækkun	119.685	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun 10,65%	11.515	-7.805

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxta sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi launaflokkurinn hækka þær um 3,25%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 2: Taxtakaup að viðbættri fastri krónutölu.

Laun skv. eldri taxta kr. 96.598 ásamt fastri yfirborgun kr. 20.000.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Föst yfirborgun	20.000	
Samtals	116.598	
Almenn hækkun	3.789	3,25%
Heildarlaun eftir hækkun	120.387	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun	12.217	-7.783

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddum launum. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færirist nær greiddum launum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluleum.

Dæmi 3: Taxtakaup að viðbættri óunninni yfirvinnu

Laun skv. eldri taxta kr. 96.598, yfirborgun 20 óunnir yfirvinnutímar.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun 20 óunnir yfirvinnutímar.	20.063	
Samtals	116.661	
Almenn hækkun	3.791	
Heildarlaun eftir hækkun	120.453	3,25%
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun 10,9 yfirvinnutímar	12.283	-7.781

Ekki skiptir heldur máli þó um sé að ræða breytilegan framleiðni-, afkasta- eða frammistöðutengdan bónus. Þær greiðslur reiknast einnig sem hver önnur laun. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 4: Taxtakaup með breytilegum mætingarbónus

Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, breytilegur mætingarbónus 8%

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Breytilegur mætingarbónus, 8%	7.728	
Samtals	104.326	
Almenn hækkun	3.391	
Samtals	107.716	3,25%
Mætingarbónus fellur niður		
Nýr launaflokkur	108.170	

(Hækkun starfsmanns er hér umfram almenna launahækkun)

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

Yfirlýsing ríkisstjórnarinnar vegna kjarasamninga á almennum vinnumarkaði

Til að greiða fyrir kjarasamningum á almennum vinnumarkaði hefur ríkisstjórnin ákveðið eftirfarandi:

1. Ríkisstjórnin mun beita sér fyrir að það fyrirkomulag varðandi fjármögnun starfsmenntasjóða verkafólks sem gilt hefur frá árinu 2000 verði framlengt til ársloka 2007, þannig að á þessu tímabili komi greiðslur frá Atvinnuleysis-tryggingasjóði til starfsmenntasjóða í samræmi við fyrirliggjandi tillögur Samtaka atvinnulífsins, Starfsgreinasambands Íslands og Flóabandalagsins þar að lútandi.

2. Ríkisstjórnin lýsir yfir því að hún er reiðubúin að taka upp viðræður við sérstaka lífeyrisnefnd sem Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hyggjast koma á fót um hugsanlega aðkomu stjórnvalda að tilteknum þáttum er sú nefnd mun taka til meðferðar, m.a. að því er varðar verkaskiptingu milli lífeyrissjóða og almannatrygginga.

3. Ríkisstjórnin mun beita sér fyrir því að atvinnuleysisbætur hækki og verði frá 1. mars 2004 kr. 88.767 en hækki síðan um 3% 1. janúar 2005, 2,5% 1. janúar 2006 og um 2,25% 1. janúar 2007.

4. Ríkisstjórnin mun beita sér fyrir því að almennt tryggingagjald lækki um 0,45% frá 1. janúar 2007, gegn því að Samtök atvinnulífsins samþykki að iðgjald atvinnurekenda til sameignarlífeyrissjóða verði frá þeim degi 8%.

Reykjavík, 7. mars 2004

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]

Bókun um trúnaðarmenn

Samningsaðilar eru sammála um að efla menntun og þekkingu trúnaðarmanna á vinnustöðum til viðbótar því sem gert er ráð fyrir í almennum ákvæðum um trúnaðarmenn. Sú viðbótarmenntun á að gera trúnaðarmenn hæfari til að vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur um fyrirtækjapátt samninga skv. kafla V. Með vísan til þess skipa aðilar (ASÍ -SA) sameiginlega nefnd sem í eiga sæti fjórir fulltrúar frá hvorum aðila sem hafi það verkefni að gera tillögur um eftirgreinda þætti:

Skoða kosti þess að bjóða upp á sameiginleg námskeið fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur fyrirtækja meðan verið er að þróa fyrirtækjapátt samninga.

Skoða fyrirkomulag námskeiða, fjármögnun og hvernig tryggja megi sem best aðgengi trúnaðarmanna að námskeiðum.

Nefndin skal hefja störf eigi síðar en 1. maí nk. og skila niðurstöðum fyrir 1. nóvember 1997 til annars vegar miðstjórnar ASÍ og hins vegar framkvæmdastjórnar SA. Nefndarmenn verði tilnefndir af sömu aðilum. [1997]

Bókun vegna greinar 1.11

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 hátíðar. [1995]

Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

Samningsaðilar eru sammála um, að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningar-samnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um, að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eiganda gagnvart starfsfólki nema um annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldþrot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar. [1990]

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 búning 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]

Bókun um aukna hlutdeild kvenna í stjórnun o.fl.

Aðilar eru sammála um að stefnt skuli að aukinni hlutdeild kvenna í störfum í fyrirtækjum.

Jafnhliða þessu er stefnt að því að konur takist á hendur ábyrgðarmeiri og herra launuð störf.

Aðilar eru sammála um að skipa viðræðuhóp sem skoði hver þróun launamunur karla og kvenna hefur verið, hvað skýri hann og kanni leiðir til að draga úr honum. [1989]

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 heildar kaupauki 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 álitð 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 vinnslustarfa. Gagnvart þessu síðasta atriði þurfa allir að vera á verði. Stjórnandi fylgi því eftir að fólk færi sig milli starfa.

1. gr.

Skilgreining á vinnslurás og þeim störfum sem tilheyra hóplaunakerfinu og upptalning á þeim störfum sem unnin eru utan kerfisins.

- 1.1 Störf sem tilheyra hóplaunakerfinu:
 1. Öll störf í vinnslurásinni frá því að hráefni er sótt úr kæligeymslunni þar til afurðir eru frágengnar í frystiklefa, þar með talin öll þau þjónustustörf sem tilheyra vinnslurásinni.
 2. Móttaka umbúða og frágangur í geymslu.
 3. Öll dagleg þrif á svæðum vinnslurásarinnar meðan vinnsla stendur yfir.
 4. Verkkennsla.
 5. Lyftarastörf þ.e.a.s. að því marki sem það tilheyrir vinnslurásinni í móttöku og frystigeymslu.
 6. Gæðaskoðun. (Meginregla er að gæðaskoðun sé í kerfinu).
- 1.2 Störf sem eru utan hóplaunakerfis.
 1. Verkstjórn (ekki er átt við flokkstjóra sem að jafnaði vinna í vinnslurásinni).
 2. Bifreiðastjórn.
 3. Lyftarastörf t.d. v/ vörulöndunar og útskipunar.

4. Gæsla frystivéla.
5. Brynsla 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 vinnsluáferð.

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 þökkun 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 tæknivæðingu 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 verkennslu undir handleiðslu kunnáttumanns fyrstu vikurnar, sjá kafla 18 í kjarasamningi SGS og SA. Kaupaukinn hækkir á aðlögunartíma samkvæmt aðlögunarreglu fyrir nýliða.

6. gr.

Unglingar

Vinnuframlag unglunga í hóplaunakerfinu reiknast aldrei hærra en hlutfall unglunga kaups 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 þakkningum.

Meginreglan er sú að heildarþaupauki eftir hverja vinnuviku skiptist milli allra í vinnurásinni (þjónustustörf meðtalin), sjá skilgreiningu, í hlutfalli við vinnutíma hvers starfsmanns.

Kostir hópkerfis 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 færnanlegir 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 flokkstjóra sem að jafnaði vinna í vinnslurásinni).
 2. Bifreiðastjórn.
 3. Lyftarastörf t.d. v/ löndunar og útskipunar (sjá lið 1.5).
 4. Brýnsla vélhnífa, smurning véla og dagleg umhirða þeirra.
 5. Af störfum sem eru utan premiúkerfisins má nefna - Löndun og frágangur hráefnis í kæligeymslu - Útskipun - Þjónusta við fiskiskip - Afgreiðsla iss - Þrif á lóð og fleira.

2. gr.

Grundvöllur premiúkerfisins

Starfsmenn sem vinna í vinnslurásinni mynda einn ákvæðishóp. Premía er greidd á alla framleiðslu, breytileg eftir fisktegundum og pakkningum.

Við gerð premiúkerfis er um tvær leiðir að velja, annars vegar að semja um premiútaxta fyrir einstaka verkþætti og hins vegar að reikna premiuna út frá staðaltímum, grunntölu og greiðsluhlutfalli af grunntölunni. Það sem hér fer á eftir í þessari grein á við þegar síðarnefnda leiðin er valin.

2.1. Um staðaltíma.

Staðaltímar skulu gerðir með tilliti til aðstæðna á hverjum vinnustað og með sama hætti og aðrir staðlar sölusamtakanna. Staðaltíma skal endurskoða strax ef meiriháttar breytingar verða í tæknivæðingu eða þökkunarreglum.

2.2. Grunntala.

Grunntala hóplaunakerfisins er frá kr. og tekur sömu breytingum og samningar kveða á um á hverjum tíma.

2.3. Greiðsla fyrir afköst eingöngu.

Þetta á við þegar eða þar sem ekki er greitt aukalega fyrir vandvirkni. Hver klukkustund í staðaltíma er greidd með 47% af grunntölu.

2.4. Greitt fyrir afköst og vandvirkni.

Sérsmningur kveður á um aðferð við mat á vandvirkni og útreikning á 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 hóppremíukerfinu.

Með vinnutíma í hóppremíukerfinu er átt við allan tíma sem starfsmenn eru skráðir til vinnu í kerfinu að undanskildum greiddum matartímum sem ekki eru unnir.

Leggja verður áherslu á mikilvægi skráningar/stimplunar í og úr vinnu. Einnig ef starfsmenn fara í störf utan vinnslurásar.

4. gr.

Tilfærsla í tímalaunuð störf

Þegar nauðsynlegt reynist að flytja fólk úr bónus- eða premíulaunuðum störfum skal þess gætt að slíkir flutningar komi sem jafnast niður á starfsfólki. Sé maður fluttur tímalaunað starf skal hann halda kaupauka hópsins í allt að sjö daga, þó ekki lengur en þann tíma sem unnið er í hóplaunakerfinu.

Engar aukagreiðslur eiga sér stað við tilfærslu á milli bónusvinnu og/eða premíulaunaðra starfa.

5. gr.

Nýliðar

Þegar nýliðar, sem ekki hafa áður unnið sambærileg fiskvinnslustörf, eru ráðnir til vinnu skulu þeir hljóta verkkennslu undir handleiðslu kunnáttumanns fyrstu vikunnar. Kaupaukinn hækkir á aðlögunartíma samkvæmt aðlögunarreglu fyrir nýliða.

6. gr.

Unglingar

Vinnuframlag unglunga í hóplaunakerfinu reiknast aldrei hærra en hlutfall unglíngakaups af byrjunarlaunum án námskeiðsálags sem gildir í kjarasamningum á viðkomandi svæði.

Ef unglíngur er jafnframt byrjandi í fiskvinnslu þá gilda að auki sömu matsreglur fyrir hann og aðra byrjendur.

7. gr.

Sérsamningar í fiskverkunarhúsum um hóplaunakerfi

Um önnur atriði og nánari útfærslu skal samið á viðkomandi vinnustað.

8. gr.

Gildistími

Samningur þessi hefur sama gildistíma og kjarasamningar aðila.

Reykjavík, 16/01 1992.

Vinnsla undirmálsfisks

Nái hlutfall undirmáls þorsks eða karfa því að vera 7,5% af magni viðkomandi tegundar yfir vikuna, greiðist álag á premiutaxta. Álag greiðist á það framleiðslumagn sem nemur hlutfalli undirmálsfisks og skal vera 30% í þorski og 45% í karfa. Þetta á einungis við þegar undirmálsþorskur og karfi er unninn í þakningar sem ekki kalla á flokkun eftir flakastærð.

Fylgiskjal með rammasamningi í fiskverkunarhúsum.

Samningsaðilar eru sammála um að við gerð sérsamninga um hóppremíu í fiskverkunarhúsum skuli fyrirtækið og viðkomandi verkalyðsfélag gera með sér samning byggðan á rammasamningnum þar sem m.a. er hægt að kveða á um eftirfarandi:

1. Frekari skilgreiningu á störfum sem tilheyra hóplaunakerfinu.
2. Um sýnatökur og skráningar.
3. Um samstarfshóp og hlutverk hans.
4. Um aðlögun nýliða.
5. Um gildistíma sérsamnings.
6. Dagsyfirlit.
7. Önnur atriði.

Reykjavík, 16.01.1992.

Bókun 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 fiskimjölsværksmiðjum

Þegar starfsmenn hafa unnið í þrjá mánuði eða lengur hjá viðkomandi fiskimjölsværksmiðju 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 fiskimjölsværksmiðjum.

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. ákvöðrun 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 ráðningarbrefi, 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 svari 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 útlögum 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 atvinnuleysistryggingar.

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

3. gr.

Við ráðningu farandverkafólks til vertíðarbundinna 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 launalausú 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. janúar 2005

Launafll.	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	98.904	100.388	101.894	103.422	104.973
2	100.388	101.894	103.422	104.973	106.548
3	101.894	103.422	104.973	106.548	108.146
4	103.422	104.973	106.548	108.146	109.768
5	104.973	106.548	108.146	109.768	111.415
6	106.548	108.146	109.768	111.415	113.086
7	108.146	109.768	111.415	113.086	114.782
8	109.768	111.415	113.086	114.782	116.504
9	111.415	113.086	114.782	116.504	118.252
10	113.086	114.782	116.504	118.252	120.026
11	114.782	116.504	118.252	120.026	121.826
12	116.504	118.252	120.026	121.826	123.653
13	118.252	120.026	121.826	123.653	125.508
14	120.026	121.826	123.653	125.508	127.391
15	121.826	123.653	125.508	127.391	129.302
16	123.653	125.508	127.391	129.302	131.242
17	125.508	127.391	129.302	131.242	133.211
18	127.391	129.302	131.242	133.211	135.209
19	129.302	131.242	133.211	135.209	137.237
20	131.242	133.211	135.209	137.237	139.296
21	133.211	135.209	137.237	139.296	141.385
22	135.209	137.237	139.296	141.385	143.506
23	137.237	139.296	141.385	143.506	145.659
24	139.296	141.385	143.506	145.659	147.844
25	141.385	143.506	145.659	147.844	150.062

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

Launatafla. Gildir frá 1. janúar 2006

Launafll.	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	101.377	102.898	104.441	106.008	107.598
2	102.898	104.441	106.008	107.598	109.212
3	104.441	106.008	107.598	109.212	110.850
4	106.008	107.598	109.212	110.850	112.513
5	107.598	109.212	110.850	112.513	114.201
6	109.212	110.850	112.513	114.201	115.914
7	110.850	112.513	114.201	115.914	117.653
8	112.513	114.201	115.914	117.653	119.418
9	114.201	115.914	117.653	119.418	121.209
10	115.914	117.653	119.418	121.209	123.027
11	117.653	119.418	121.209	123.027	124.872
12	119.418	121.209	123.027	124.872	126.745
13	121.209	123.027	124.872	126.745	128.646
14	123.027	124.872	126.745	128.646	130.576
15	124.872	126.745	128.646	130.576	132.535
16	126.745	128.646	130.576	132.535	134.523
17	128.646	130.576	132.535	134.523	136.541
18	130.576	132.535	134.523	136.541	138.589
19	132.535	134.523	136.541	138.589	140.668
20	134.523	136.541	138.589	140.668	142.778
21	136.541	138.589	140.668	142.778	144.920
22	138.589	140.668	142.778	144.920	147.094
23	140.668	142.778	144.920	147.094	149.300
24	142.778	144.920	147.094	149.300	151.540
25	144.920	147.094	149.300	151.540	153.813

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

Launatafla. Gildir frá 1. janúar 2007

Launaf.	Byrjunarl.	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
1	103.658	105.213	106.791	108.393	110.019
2	105.213	106.791	108.393	110.019	111.669
3	106.791	108.393	110.019	111.669	113.344
4	108.393	110.019	111.669	113.344	115.044
5	110.019	111.669	113.344	115.044	116.770
6	111.669	113.344	115.044	116.770	118.522
7	113.344	115.044	116.770	118.522	120.300
8	115.044	116.770	118.522	120.300	122.105
9	116.770	118.522	120.300	122.105	123.937
10	118.522	120.300	122.105	123.937	125.796
11	120.300	122.105	123.937	125.796	127.683
12	122.105	123.937	125.796	127.683	129.598
13	123.937	125.796	127.683	129.598	131.542
14	125.796	127.683	129.598	131.542	133.515
15	127.683	129.598	131.542	133.515	135.518
16	129.598	131.542	133.515	135.518	137.551
17	131.542	133.515	135.518	137.551	139.614
18	133.515	135.518	137.551	139.614	141.708
19	135.518	137.551	139.614	141.708	143.834
20	137.551	139.614	141.708	143.834	145.992
21	139.614	141.708	143.834	145.992	148.182
22	141.708	143.834	145.992	148.182	150.405
23	143.834	145.992	148.182	150.405	152.661
24	145.992	148.182	150.405	152.661	154.951
25	148.182	150.405	152.661	154.951	157.275

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.
Áunnin réttindi	Gr. 12.6.1.
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.
Desemberuppbot	Gr. 1.4.1.
Eigendaskipti að fyrirtæki. Bókun	Bls. 126
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.
byggingastarfsmanna	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.
Fundur 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.
Hópbífreiðastjórar	Gr. 17.
Hópuppsögn - samkomulag	Bls. 114
Hvildartími	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. 18.5.3.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 8.2.
Laun í veikindatilfellum	Gr. 8.3.
Launabreytingar (hækkanir)	Gr. 1.2.
Launaseðlar	Gr. 1.10.3.
Lágmarkshvild	Gr. 2.4.
Lágmarkslaun	Gr. 1.1.
Lífeyrissjóðir	Gr. 10.4.
Lyfjakassi	Gr. 7.1.
Læknisvottorð	Gr. 8.4.3.
Matartímar	Gr. 3.1.1. og 3.2.1.
Matráðar	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.
hópbífreiðastjóra	Gr. 17.2.
fiskvinnslufólk	Gr. 18.5.4.
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. 25.
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.
Starfsgreinar - nýjar	Gr. 1.13
Starfsfólk í mótuneytum	Gr. 21.
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.5.
Starfsreynsla - mat	Gr. 1.1.5.
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. 1.1.4. og 1.6.
Unglingavinna (bann)	Gr. 7.4.
Uppsagnarfrestur	Gr. 12.1. - 12.3.
Útkall	Gr. 1.8.
Vaktavinna fyrir:	
byggingastarfsmenn	Gr. 15.4.
tækjastjórnendur	Gr. 16.4.
höpþifreiðastjóra	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. 127
Víkukaup, 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.