



Starfsgreinasamband
Íslands

Kjarasamningur Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins

Vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluaða, afþreyingarfyrirtækja
og hliðstæðrar starfsemi

1. maí 2015 - 31. desember 2018

Starfsgreinasambandið er fjölmennasta landssamband verkafólks á Íslandi og stærsta sambandið innan ASÍ, með samtals um 50.000 félagsmenn.

Meginhlutverk Starfsgreinasambandsins er að sameina verkalýðsfélög í baráttunni fyrir bættum kjörum og standa vörð um áunnin réttindi og vera leiðandi afl innan verkalýðshreyfingarinnar og vettvangur umræðu um þróun samfélagsins í þágu launafólks.

Fylgstu með breytingum á launakjörum og nýjustu fréttum á www.sgs.is

SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

VEITINGA-, GISTI-, ÞJÓNUSTU- OG

GREIÐASÖLUSTAÐA, AFÞREYINGAR-

FYRIRTÆKJA OG HLIÐSTÆÐRAR STARFSEMI

Gildir frá 1. maí 2015 til
31. desember 2018

EFNISYFIRLIT:

Bls.

1. KAFLI Um gildissvið og kaup	6
1.1. Gildissvið	6
1.2. Um kaup	6
1.3. Launabreytingar á samningstíma	8
1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	10
1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót	10
1.6. Starfsaldurshækkunar	12
1.7. Tímakaup í dagvinnu	12
1.8. Yfirvinnuálag	12
1.9. Útkall	12
1.10. Réttur til óskertra mánaðarlauna	12
1.11. Hlutavinna	13
1.12. Reglur um kaupgreiðslur	13
1.13. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi	14
1.14. Þernur, næturverðir og dyraverðir	14
1.15. Ráðningarsamningar og ráðningargbréf	14
1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli	16
1.17. Samkeppnisákvæði	16
1.18. Vottorð og greiðsla fyrir þau	17
Bókun um vottorð með atvinnuumsóknun	17
2. KAFLI Um vinnutíma	18
2.1. Dagvinna	18
2.2. Yfirvinna	18
2.3. Frídagar	19
2.4. Lágmarkshvöld	19
2.5. Skráning vinnutíma	21
2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	21
2.7. Tilkynning forfalla	21
2.8. Frí í stað yfirvinnu	21
2.9. Bakvaktir	22
2.10. Um ónæði vegna heimasíma	22
2.11. Námskeið	22
3. KAFLI Um vaktavinnu	23
3.1. Vaktavinna	23
3.2. Álag á dagvinnukaup	24
3.3. Neysluhlé í vaktavinnu	24
3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	24
4. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað	25
4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	25
4.2. Kaffitímar í tímavinnu	25
4.3. Vinna í matartíma	25
4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	25
4.5. Fæði og flutningskostnaður	26
5. KAFLI Um orlof	27
5.1. Orlofsréttur	27
5.2. Orlof utan orlofstíma	27
5.3. Orlofsreikningar í banka	27
5.4. Veikindi og slys í orlofi	27
5.5. Almenn ákvæði	28
6. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	29
6.1. Markmið	29
6.2. Viðræðuheimild	29
6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum	29
6.4. Upplýsingamiðlun	30
6.5. Heimil frávik	30
6.6. Endurgjald starfsmanna	31
6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími	31
6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	32
6.9. Meðferð ágreinings	32

7. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	33
7.1. Forgangsréttur	33
8. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi	34
8.1. Öryggisbúnaður	34
8.2. Notkun öryggisbúnaðar	34
8.3. Brot á öryggisreglum	34
8.4. Skápar	34
8.5. Störf ungmenna	35
9. KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	36
9.1. Laun í veikindum	36
9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	37
9.3. Launahugtök	37
9.4. Útborgun veikindalauna	37
9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	38
9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	38
9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	38
Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	41
Bókun um læknisvottorð	41
10. KAFLI Um vinnuföt	42
10.1. Vinnuföt	42
10.2. Tjón á fatnaði og munum	42
11. KAFLI Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða	43
11.1. Sjúkrasjóður	43
11.2. Orlofsheimiliasjóður	43
11.3. Starfsmenntasjóður	43
11.4. Lífeyrissjóður	43
11.5. Starfsendurhæfingarsjóður	44
12. KAFLI Um félagsgjöld	45
12.1. Félagsgjöld	45
13. KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu	46
13.1. Uppsagnarfrestur	46
13.2. Framkvæmd uppsagna	46
13.3. Starfslok	47
13.4. Áunnin réttindi	47
13.5. Fæðingarorlof	48
13.6. Samkomulag um hópuþagnir	48
Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	49
14. KAFLI Um trúnaðarmenn	50
14.1. Kosning trúnaðarmanna	50
14.2. Störf trúnaðarmanna	50
14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	50
14.4. Aðstaða trúnaðarmanna	50
14.5. Fundir á vinnustað	50
14.6. Kvartanir trúnaðarmanna	51
14.7. Trúnaðarmannanámskeið	51
14.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi	51
14.9. Réttur verkafélagsfélaga	51
15. KAFLI Um námskeið	52
15.1. Námskeið	52
16. KAFLI Um bensínafgreiðslustaði	53
16.1. Gildissvið	53
16.2. Laun	53
16.3. Fæði og flutningskostnaður	54
16.4. Um vinnuföt	54
Bókun um millifærslu gegn launaflokkahækkunum [2004]	54
Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins	55

17. KAFLI Um meðferð ágreiningsmála	56
17.1. Ágreiningur.....	56
18. KAFLI Starfsmenntun	57
18.1. Um umsónarnefnd starfsmenntunar.....	57
19. KAFLI Samningsforsendur og grundvöllur samninga	58
20. KAFLI Um gildistíma samnings	60
20.1. Gildistími	60
Bókanir og yfirlýsingar	61
Fylgiskjal - launaþróunartrygging.....	61
Bókun um framkvæmd samningsins [2015]	62
Bókun um heildarendurskoðun samningsins [2015].....	62
Bókun um sveigjanleg starfslok [2015]	62
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma [2015]	63
Bókun um mat á námi til launa [2015]	64
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi [2015]	64
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys [2015]	64
Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna [2015]	64
Bókun um endurskoðun orlofsлага [2015].....	65
Yfirlýsing um lífeyrismál [2015]	65
Bókun um starfsmenntamál	65
Bókun um skriflega staðfesting ráðningar	65
Yfirlýsing um lífeyrismál [2011]	66
Bókun vegna starfsheita í ferðþjónustu og röðunar í launaflokka	66
Bókun um dyra- og öryggisverði	66
Bókun um almenna launahækkun	67
Bókun um veikindi og endurhæfingarmál	67
Bókun um lokun vegna force major aðstæðna	68
Bókun um jafnréttisáherslur.....	68
Bókun um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	68
Bókun um upplýsingar og samráð	69
Bókun um starfsmannaleigur.....	69
Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála.....	69
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld	70
Bókun um ákvæði um sundulíðun á launaseðli	70
Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks	71
Samkomulag um útborgunardag launa mánaðarkaupsfólks	71
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks að eftirlaunaaldri	71
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar	71
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	71
18. gr. reglugerðar nr. 585/2007	72
Vetrarfrí vaktavinnufólks.....	73
Launatafla frá 1. maí 2015 til 31. des. 2015	75
Launatafla frá 1. jan. 2016 til 30. apríl 2017	76
Launatafla frá 1. maí 2017 til 30. apríl 2018	77
Launatafla frá 1. maí 2018 til 31. des. 2018	78
ATRÍÐISORÐASKRÁ.....	79

1. KAFLI

Um gildissvið og kaup

1.1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til vinnu félagsmanna SGS á veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustöðum, afþreyingarfyrirtækjum og við hliðstæða starfsemi.

1.2. Um kaup¹

1.2.1. Launaflokkur 2.²

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (ekki vaktavinna)

Dagvinna

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	1.334,40	1.421,61	1.495,52	1550,78
E. 1 ár í starfsgr.	1.343,91	1.431,12	1.505,62	1.561,34
E. 3 ár í starfsgr.	1.353,57	1.440,78	1.515,86	1.572,03
E. 5 ár í fyrirtæki	1.363,37	1.450,58	1.526,25	1.582,91

Yfirvinna

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	2.383,53	2.539,31	2.671,33	2.770,04
E. 1 ár í starfsgr.	2.400,52	2.556,30	2.689,36	2.788,89
E. 3 ár í starfsgr.	2.417,77	2.573,55	2.707,66	2.808,00
E. 5 ár í fyrirtæki	2.435,28	2.591,06	2.726,22	2.827,43

Launaflokkur 5.

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	234.500	249.500	260.728	268.550
E. 1 ár í starfsgr.	236.211	251.211	262.515	270.390
E. 3 ár í starfsgr.	237.948	252.948	264.331	272.261
E. 5 ár í fyrirtæki	239.711	254.711	266.173	274.158

¹ Launatöflur í heild má finna á bls. 75 – 78. Um laun á greiðasölustöðum sem sinna bensinsölu auk annarrar starfsemi, sjá 16. kafla.

² Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu greiðist frá 1. maí 2017 skv. 3. lfl. og frá 1. maí 2018 skv. 4. lfl.

Launaflokkur 6.

Sérþjálfaðir starfsmenn veitinga- og gistihúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	236.211	251.211	262.515	270.390
E. 1 ár í starfsgr.	237.948	252.948	264.331	272.261
E. 3 ár í starfsgr.	239.711	254.711	266.173	274.158
E. 5 ár í fyrirtæki	241.500	256.500	268.043	276.084

Launaflokkar fyrir tamningamenn og aðstoðarfólk

Launaflokkur 3.³

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	231.153	246.153	257.230	266.735
E. 1 ár í starfsgr.	232.814	247.814	258.966	268.550
E. 3 ár í starfsgr.	234.500	249.500	260.728	270.390
E. 5 ár í fyrirtæki	236.211	251.211	262.515	272.261

Launaflokkur 10.

Tamningamenn með reynslu

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	243.316	258.402	270.030	278.131
E. 1 ár í starfsgr.	245.159	260.359	272.075	280.237
E. 3 ár í starfsgr.	247.030	262.346	274.152	282.377
E. 5 ár í fyrirtæki	248.928	264.362	276.258	284.546

³ Greitt er samkvæmt launaflokki 4 frá 1. maí 2018.

Launaflokkur 17.

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanu á Hólum eða sambærilegt

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	256.814	272.736	285.009	293.559
E. 1 ár í starfsgr.	258.859	274.908	287.279	295.897
E. 3 ár í starfsgr.	260.936	277.114	289.584	298.272
E. 5 ár í fyrirtæki	263.043	279.352	291.923	300.681

1.2.2. Laun starfsmanna undir 20 ára aldri

Laun 18 og 19 ára eru 95% af byrjunarlaunum 20 ára. 18 og 19 ára einstaklingar sem starfað hafa a.m.k. 6 mánuði (að lágmarki 700 vinnustundir) í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð, eiga rétt á byrjunarlaunum 20 ára. Við 20 ára aldur er starfsreynsla metin að fullu við röðun í starfsaldursþrep (1800 stundir teljast ársstarf).

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum 20 ára, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

1.2.3. Vottorð um starfsreynslu

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

1.2.4. Ráðning til stjórnunarstarfa

Starfsmenn sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa skulu taka laun sem eru 15% hærrí en skv. gr. 1.2.1. Afleysingar þeirra starfa, umbeðnar af vinnuveitanda, greiddast með sama hætti. Skilgreina skal starfssvið þeirra sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa í skriflegum ráðningarsamningi.

1.2.5. Skilgreina skal starfssvið dyravarða í skriflegum ráðningarsamningi.

1.3. Launabreytingar á samningstíma

1.3.1. Launabreytingar 1. maí 2015

Launabróunartrygging starfsmanna sem hófu störf 1. febrúar 2014 eða fyrr

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 7,2% fyrir starfsmann sem er með 300.000 kr. laun eða lægri og hóf störf hjá launagreiðanda 1. febrúar 2014 eða fyrr. Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærrí laun en 300.000 kr. fer stíglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 kr. niður í 3,2% hjá starfsmanni með

750.000 kr. laun. Launþróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Afkastatengd launakerfi

Launþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Launaflokkur 1 fellur brott og starfsheiti færast í launaflokk 2. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

1.3.2.

Launabreytingar 1. janúar 2016⁴

Grunnhækkun launa og launatengdra liða 1. maí 2016 er 6,2% fyrir starfsmann sem hefur verið í starfi hjá sama launagreiðanda frá 1. maí 2015, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Launagreiðanda er heimilt að draga frá umsaminni launahækkun á árinu 2016, ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir gildistöku kjarasamninga viðkomandi aðildarsamtaka á árinu 2015 og fram að 21. janúar 2016, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015

⁴ Launabreyting 1. maí 2016 var með samningi SA, ASÍ og aðildarféлага ASÍ dags. 21. janúar 2016 færð fram til 1. janúar 2016 og almenn 6,2% launabreyting með takmarkaðri heimild til frádráttar kom í stað 5,5% launþróunartryggingar.

1.3.3. **Launabreytingar 1. maí 2017⁵**

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 4,5%.

Kauptaxtar kjarasamnings sbr. gr. 1.2.1. hækka frá sama tíma um 4,5%.

1.3.4. **Launabreytingar 1. maí 2018⁴**

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

Kauptaxtar kjarasamnings sbr. gr. 1.2.1. hækka frá sama tíma um 3,0%.

1.4. **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 þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir):

1. maí 2015	kr. 245.000 á mánuði
1. janúar 2016	kr. 260.000 á mánuði
1. maí 2017	kr. 280.000 á mánuði
1. maí 2018	kr. 300.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekjutryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launahækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

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

1.5. **Desemberuppbót og orlofsuppbót**

1.5.1. **Desemberuppbót**

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er kr. 78.000 árið 2015,

⁵ Sbr. samning SA og ASÍ frá 21. janúar 2016. Í stað 3,0% almennrar hækkunar launa og 4,5% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 4,5% þann 1. maí 2017. Í stað 2,0% almennrar hækkunar launa og 3,0% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 3,0% þann 1. maí 2018.

kr. 82.000 árið 2016,

kr. 86.000 árið 2017,

kr. 89.000 árið 2018.

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

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

Starfsmaður sem er í ráðningarsambandi við fyrirtæki en er ekki á launaskrá vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar og reiknast sá tími með við útreikning desemberuppbótar.

1.5.2.

Orlofsuppbót

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

kr. 42.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015,

kr. 44.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016,

kr. 46.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017,

kr. 48.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018.

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

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

1.5.3.

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

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

1.6. Starfsaldurshækkanir

- 1.6.1. Ef óskað er skal launþegi færa sönnur á starfsreynslu sína.
- 1.6.2. Starfsaldur m.v. starfsreynslu í sömu starfsgrein skal metinn skv. staðfestum upplýsingum um fyrri störf. Við almenn störf, s.s. eldhússtörf, ræstingu og afgangið skal starfsreynsla í skyldum greinum þ.m.t. heimilisstörfum metin sérstaklega. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins árs launþrepi, þótt það hafi ekki unnið áður skv. kjara-samningi þessum.
- 1.6.3. Mat á starfsaldri
Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.
-

1.7. Tímakaup í dagvinnu

Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

1.8. Yfirvinnuálag

- 1.8.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi, sem svarar 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.
Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.
- 1.8.2. Aukavinna á stórhátíðardögum, skv. gr. 2.3.1. greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu vaktavinnu-fólks, þar sem vetrarfrí er veitt skv. gr. 3.4. vegna vinnu á umræddum dögum.
- 1.8.3. Yfirvinnutímakaupsfólk, sem ekki nýtur sérstakra álaga skv. gr. 3.2. og vetrarfrís skv. gr. 3.4. skal auk yfirvinnutímakaups fá greidd dagvinnulaun fyrir vinnu á föstudaginn langa, páska-dag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag, aðfangadag eftir kl. 12:00 og á gamlársdag milli kl. 12:00 og 22:00. Þó skal á gamlárskvöldi frá kl. 22:00 og á nýársdag greiða vinnu með tvöföldu yfirvinnutímakaupi.
-

1.9. Útkall

Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukku-stundir.

1.10. Réttur til óskertra mánaðarlauna

- 1.10.1. Hafi starfsmaður unnið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein samfelld í einn mánuð eða lengur skal honum greitt

óskert mánaðarkaup þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.

- 1.10.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein full dagvinnu/vaktavinnu í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.
- 1.10.3. Starfsmaður sem unnið hefur í árstíðabundinni vinnu eða tíma-vinnu samtals einn mánuð hjá sama vinnuveitanda á undanförnum tveimur árum skal fá greitt óskert mánaðakaup skv. 1.10.1. þegar hann ræður sig í reglubundið starf, sbr. gr. 1.10.2.

1.11. Hlutavinna

- 1.11.1. Þeir sem kallaðir eru óreglulega til vinnu (ekki vaktavinnu) skulu taka tímalaun skv. launaflokki 1 miðað við starfsaldur og áunnin réttindi hjá sama vinnuveitanda. Sjá bókun.
- 1.11.2. Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða með öðrum hætti skal njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarrétt, starfsaldurhækkanir o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

1.12. Reglur um kaupgreiðslur

- 1.12.1. Útborgun launa fer fram á vinnustað í vinnutíma.
- 1.12.2. Kaup skal greiða mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta mánaðar þannig að þegar föst mánaðarlaun eru greidd t.d. fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal greiðsla innt af hendi fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktaálag og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaðarlaunum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstu-degi í næstu viku.
- 1.12.3. Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávísun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.12.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslu-kerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, viðkomandi stéttarfélag og viðkomandi vinnuveitendasamtök.
- 1.12.5. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu, vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturspeninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987.

Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpillukka er notuð skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli.

1.13. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi

Verði samkomulag um það milli veitingamanns og starfsmanna hans, að vinna að hagræðingu og taka upp afkastahvetjandi launakerfi, þá fái viðkomandi stéttarfélag að fylgjast með frá upphafi.

1.14. Þernur, næturverðir og dyraverðir

1.14.1. Þernum er ekki skylt að annast stórhreingningar á loftum gistideilda.

1.14.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint, skriflega.

1.14.3. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyravörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.

1.14.4. Við ráðningu dyravarða skal skilgreina starfssvið þeirra í skriflegum ráðningarsamningi.

Auk ráðningarkjara skal tekið fram að viðkomandi aðili uppfylli skilyrði 18. gr. reglugerðar nr. 585/2007 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar, sjá bls.72.

Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dyra, auk annarra starfa sem vinnuveitandi felur honum.

1.15. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.15.1. 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.

1.15.2. 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.

- 1.15.3. Ákvæði gr. 1.15.1. og 1.15.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 1.15.4. 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 útlístan 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 stéttarfélags.
- Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.
- 1.15.5. 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. 1.15.4. 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.
- 1.15.6. Tímabundnar ráðningar
- Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.
- 1.14.7. Réttur til skaðabóta
- Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.17. Samkeppnisákvæði

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

Við mat á því hversu viðtækt samkeppnisákvæði í ráðningar-samningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

1.18. Vottorð og greiðsla fyrir þau

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

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

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

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

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

2.1.1. Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. (37 klst. og 5 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri, hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.3.1. - 2.3.2. er í vikunni.

2.1.2. Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga. Vinni starfsmaður í fleiri en einni deild hjá sama launagreiðanda er samanlagður dagvinnutími hans að hámarki 8 klst. á dag/40 klst. á viku. Dagvinna hvers starfsmanns skal 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. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það.

Heimilt er með skriflegu samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis að færa dagvinnutíma til milli daga þannig að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum, virkum dögum, og gildir þá ekki ákvæði gr. 2.2.1.

2.1.3. Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.

2.1.4. Tilfallandi vinna

Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnuskyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsáminni dagvinnu, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á tímabilinu kl. 07:00 til kl. 17:00, mánudaga - föstudaga eða 40 stundum á viku, sbr. gr. 2.1.1. - 2.1.3.

2.2.2. Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku og vinnu á samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.

2.2.3. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

2.3. Frídagar

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. Frídagar auk stórhátíðadaga eru:

Skírdagur.
Annar í páskum.
Sumardagurinn fyrsti.
1. maí.
Uppstigningardagur.
Annar í hvítasunnu.
Fyrsti mánudagur í ágúst.
Annar í jólum.

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 - kl. 06:00.

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

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags

skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

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

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

2.4.3. Vikulegur frídagur

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

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

2.4.5. Hlé

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

2.4.6. 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. Hver byrjuð klukkustund í umbeðinni aukavinnu greiðist sem hálf klukkustund og heil klukkustund sé unnið lengur en hálf.
- 2.5.2. Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir kaffi- og/eða matarhlé. Starfsmenn skulu skráðir í vinnutíma og fá þeir kaup fyrir þann stundarfjórðung sem þeir eru afskráðir í.
- 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.
- Heimilt er að greiða kaup á þeim vinnustöðum þar sem stimpklukka er eftir mældum viðverutíma skv. henni.
- 2.5.3. Þurfi starfsmenn að hafa fataskipti, skulu þeir gera það í eigin tíma áður en vinnutími hefst og eftir að vinnutíma er lokið.

2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími

Starfsmaður sem breytir vinnutíma sínum að ósk vinnuveitanda 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.

Návar 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. Tilkynning forfalla

Starfsfólk skal tilkynna lögmæt forföll með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

2.8. Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til

grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.9. Bakvaktir

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

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

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

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

2.10. Um ónæði vegna heimasíma

Sé heimasími eða farsími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki, þá skal tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst við launaákvörðun.

2.11. Námskeið

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

3. KAFLI

Um vaktavinnu

3.1. Vaktavinna

- 3.1.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum fimm daga vikunnar innan tímamarka kl. 17:00 – 08:00 skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst. Þá er heimilt að láta vinna á hálfum vöktum, 20 klst. vinnuviku (19 klst. þar sem vinnuvikan er 38 klst).
- 3.1.2. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 3 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild og ber vinnuveitandi greiðsluskyldu fyrir allan vaktatímann, nema starfsmaður óski eftir að taka sér frí.
- 3.1.3. Sé starfsmaður ráðinn til vaktavinnu, skal það koma fram í ráðningarsamningi hans. Ráðningarsamningur gerir ráð fyrir starfshlutfalli í samræmi við vaktatöflu sbr. gr. 3.1.5.1. eða 3.1.5.2. næstu 4 eða 2 vikur frá ráðningu. Gert skal ráð fyrir að því starfshlutfalli megi breyta með samkomulagi starfsmanna og fyrirtækis með viku fyrirvara til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn.
- 3.1.4. Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsmanna. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar. Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktaskrá skal greiða eftir því sem við á skv. gr. 2.1.3. varðandi starfsmenn í hlutastarfi eða 2.2.1. varðandi starfsmenn í fullu starfi.
- 3.1.5. Vaktaskrá
- 3.1.5.1. Vaktir skulu skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.
- 3.1.5.2. Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á starfsmönnum í hlutastörfum er heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, en þó ekki til skemmri tíma en tveggja vikna enda komi það fram í ráðningarsamningi að starfsmaður sé samþykkur því fyrirkomulagi.
- 3.1.5.3. Vaktaskrá skal hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.
- 3.1.5.4. *Boðun aukavakta*
- Aukavaktir skal boða með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

3.2. Álag á dagvinnukaup

- 3.2.1. Í vaktavinnu greiðist álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:
33% álag á tímabilinu kl. 17:00 til kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.
45% álag á tímabilinu kl. 00:00 til kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.
- 3.2.2. Álag á helgidögum
Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 45% álagi.
- 3.2.3. Álag á stórhátíðardögum
Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.
- 3.2.4. Yfirvinnukaup
Fyrir vinnu umfram 40 stundir (38 stundir sé daglegur vinnutími á tímabilinu kl. 17:00 til 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

3.3. Neysluhlé í vaktavinnu

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

3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

- 3.4.1. Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.
- 3.4.2. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí. Vinnuveitandi skal tilkynna veitingu vetrarfrís með a.m.k. mánaðar fyrirvara.
- 3.4.3. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.
- 3.4.4. Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

Sjá fylgiskjal á bls. 73 um vetrarfrí vaktavinnufólks.

4. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað

4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

- 4.1.1. Matartími skal vera samfelld hálf klukkustund og telst ekki til vinnutíma. Matartímar skulu vera á tímabilinu kl. 11:00 - kl. 14:00 og kl. 17:00 - kl. 20:30.
- 4.1.2. Kaffitímar í dagvinnu skulu vera tveir, samtals 35 mín. og teljast til vinnutíma.

4.2. Kaffitímar í tímavinnu

Starfsfólk, sem hefur vinnu á tímabilinu kl. 18:00 - kl. 08:00 skal fá kaffitíma sem svarar 5 mín. fyrir hverja klst. og skulu þeir teknir á þriggja klst. fresti, og teljast til vinnutíma. (Þessir kaffitímar gilda fyrir fólk á aukavakt og tímavinnufólk. Fast-ráðið starfsfólk tekur kaffitíma skv. gr. 4.1.2.).

4.3. Vinna í matartíma

Sé ekki unnt að veita matartíma skv. gr. 4.1., skal hann greiddur.

4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 4.4.1. Sé yfirvinna unnin til kl. 19:00 eða lengur skal veittur ½ klst. matartími, sem telst til vinnutíma, enda hafi viðkomandi ekki fengið kvöldmatartíma á undangenginni vakt. Sé hann unninn eða hluti af honum, greiðist tilsvarendi lengri vinnutími.
- 4.4.2. Sé yfirvinna unnin að næturlagi skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 03:00 - kl. 05:00. Þessi matartími og allir kaffitímar teljast til vinnutíma. Sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.
- 4.4.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími). Skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiðast til viðbótar hinum unna tíma.
- 4.4.4. Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

4.5. Fæði og flutningskostnaður

- 4.5.1. Vinnuveitandi leggur starfsfólki til fæði á vinnutíma því að kostnaðarlausu. Þar sem heitur matur er ekki á boðstólum og/eða starfsmaður vinnur utan hefðbundins matartíma, skal honum lagt til smurt brauð ásamt mjólk, kaffi eða te.
- 4.5.2. Vinna utan starfsstöðvar
Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utan starfsstöðvar skulu ferðir og dvöl vera þeim að kostnaðarlausu.
- 4.5.3. Ferðir til og frá vinnu að næturlagi
Ef vinnuvakt lýkur eftir miðnætti, eða hefja þarf vinnu fyrir kl. 08:00, skal vinnuveitandi sjá fyrir gistingu í herbergi með upp-búnu rúmi eða flutningi, eða greiða fjárhæð sem samsvari 2½ startgjaldi leigubifreiðar.
- 4.5.4. Afnót eigin bifreiðar í þágu vinnuveitanda
- 4.5.4.1. Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðsla miðast við ekna kílómetra í þágu vinnuveitanda. Sé ekki um annað samið við viðkomandi verkafélagsfélag skal upphæð pr. km. vera sú sama og ákveðin er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.
- 4.5.4.2. Þegar um er að ræða heimsendingar innan þéttbýlis er veitingamanni og starfsmanni, sem leggur til farartæki, heimilt að semja um fasta krónutölu fyrir hverja sendingu.
- 4.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis
Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

5. KAFLI

Um orlof

5.1. Orlofsréttur

Lágmarksorlof skal vera 24 dagar, 10,17% samanber orlofslög. Starfsfólk 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 starfsfólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 30 daga orlofsrétt og 13,04% orlofslaun. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

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

5.2. Orlof utan orlofstíma

Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 15. maí til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þess 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.

5.3. Orlofsreikningar í banka

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.

5.4. Veikindi og slys í orlofi

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

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann

eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

5.5. Almenn ákvæði

- 5.5.1. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof á hverjum tíma.
- 5.5.2. Við andlát starfsmanns skal áunnið orlof hans greitt til dánarbús hans með innborgun á launareikning eða með öðrum hætti.

6. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

6.1. 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.

6.2. 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 verkaliðsfélögum 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.

6.3. 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 samnings-

gerð 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.

6.4. 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.

6.5. Heimil frávik

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

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00 - kl. 19:00.
- b) Fjöðurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. 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) Neyslúhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neyslúhléa 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.

6.6. 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. 6.7. í þessum kafla.

6.7. 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 meirihlutia greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkanir 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 fyrir en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

6.8. 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.

6.9. 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. lokamálslið 2. mgr. gr. 6.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

7. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

7.1. Forgangsréttur

Við ráðningu starfsfólks skulu félagar viðkomandi stéttarfélags sitja fyrir um vinnu hjá vinnuveitanda, enda hafi allt starfsfólk greiðan aðgang að félaginu. Hins vegar skuldbinda félagsmenn viðkomandi stéttarfélags sig til að ráðast ekki til starfa á veitinga- og gististöðum hjá öðrum en fyrirtækjum innan Sambands veitinga- og gistihúsa, vanti þau starfsfólk, enda hafi fyrirtækin tilkynnt viðkomandi stéttarfélagi um það.

8. KAFLI

Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

8.1. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsfólk sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi, sbr. lög um aðbúnað og hollustuhætti.

8.2. Notkun öryggisbúnaðar

Starfsfólki 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.

8.3. Brot á öryggisreglum

8.3.1. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað sem því er lagður til á vinnustað er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks 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.

8.3.2. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það. 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.

8.3.3. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ.

8.4. Skápar

Læstur skápur skal vera fyrir hvern starfsmann, sé þess kostur. Sé það ekki skal vera læst hirsla þar sem þeir geta geymt verðmæti.

8.5. Störf ungmenna

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

9. KAFLI

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

9.1. Laun í veikindum

- Verkað fólk skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaforföllum sem hér greinir:
- 9.1.1. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á staðgengislaunum fyrir hvern unninn mánuð.
 - 9.1.2. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum.
 - 9.1.3. Eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
 - 9.1.4. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
 - 9.1.5. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálag, sbr. gr. 9.3.2) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
 - 9.1.6. Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum vinnuveitanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengislaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum vinnuveitanda., sbr. gr. 9.1.4.
 - 9.1.7. Veikindarétturinn er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Skýring:

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

9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 9.2.1. 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.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

Skýring:

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

- 9.2.2. 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. 9.4.

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

9.3. Launahugtök

- 9.3.1. 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.
- 9.3.2. 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.
- 9.3.3. 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.

9.4. Útborgun veikindalauna

- 9.4.1. 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 launa-útreikninga.

9.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu vinnuveitanda, skv. gr. 9.2. skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.

9.4.3. Læknisvottorð

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.

9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

9.5.1. Fyrstu 6 mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

9.5.2. 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. 9.5.1.

9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

9.7.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til

vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

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

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

9.7.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

9.7.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2015 (426,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

9.7.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. maí 2015:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.544.232.

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

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.017.693. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 754.423. Hafí hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafí hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 754.423.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 754.423. til dánarbús hins látna.

9.7.5.

Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.200.849. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 172.008, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 344.017, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 688.034. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.302.335.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdagi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

9.7.6.

Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.721 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

9.7.7.

Tryggingarskylda

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

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

Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniaðgerð 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 stúlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun um læknisvottorð

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

10. KAFLI

Um vinnuföt

10.1. Vinnuföt

- 10.1.1. Starfsfólk skal ávallt vera hreint og snyrtilegt til fara. Sé þess óskað að starfsfólk klæðist sérstökum vinnufatnaði, ákveðnum lit eða gerð fatnaðar, skal vinnuveitandi leggja slíkan fatnað til eftir þörfum, starfsfólki að kostnaðarlausu. Skal hann vera eign vinnuveitanda og eingöngu notaður í vinnutíma.
- 10.1.2. Almennur vinnufatnaður
Þar sem þess gerist þörf skal vinnuveitandi leggja starfsmönnum til sloppa, hlífðarsvuntur og hanska eftir þörfum.
- 10.1.3. Viðhald og þrif
Vinnuveitandi skal sjá um viðhald og hreinsun þess vinnufatnaðar, sem hann leggur til og er hans eign.
- 10.1.4. Dyraverðir
Dyravörðum skulu lögð til einkennisföt, sem eru eign fyrirtækisins og sér það um þrif á þeim og viðhald eftir því sem nauðsyn krefur. Dyravörðum sem eru við gæslu utan dyra skal leggja til hlífðarfatnað eftir aðstæðum með tilliti til veðurfars.

10.2. Tjón á fatnaði og munum

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

11. KAFLI

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

11.1. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar 1% af öllum launum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

11.2. Orlofsheimilasjóður

11.2.1. Vinnuveitendur greiða sem svarar 0,25% af sömu fjárhæð í orlofsheimilasjóð viðkomandi félags.

11.2.2. Verkalýðsfélögum er heimilt að semja við stjórnir lífeyrissjóða um innheimtu sjúkra- og orlofsheimilasjóðsgjalda samhliða iðgjöldum lífeyrissjóða.

11.3. Starfsmenntasjóður

Atvinnurekendur greiði 0,3% í Landsmennt - starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni.

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál.

11.4. Lífeyrissjóður

11.4.1. 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.

11.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8%. en framlag atvinnurekanda verður:

Frá 1. júlí 2016: 8,5%.

Frá 1. júlí 2017: 10,0%.

Frá 1. júlí 2018: 11,5%.

11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

11.4.3.1 Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal móttframlag vinnuveitanda vera 2%.

11.5. Starfsendurhæfingarsjóður

11.5.1. Atvinnurekendur greiða 0,13%⁶ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

⁶ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

12. KAFLI

Um félagsgjöld

12.1. Félagsgjöld

Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda félaga viðkomandi verkalýðsfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum skal skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum.

13. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

13.1. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfellt starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagur.

Eftir 3 mánuði samfellt hjá sama atvinnurekanda: 1 mánuður m.v. mánaðamót.

Eftir 3 ár samfellt hjá sama atvinnurekanda: 3 mánuðir m.v. mánaðamót.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur.

Ákvæði greinar 13.1. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

13.2. Framkvæmd uppsagna

13.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.⁷

13.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

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

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

⁷ Sjá ennfremur samkomulag um hópuppsagnir gr. 13.6

13.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

13.2.4. Viðurlög

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

13.3. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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.

13.4. Áunnin réttindi

13.4.1. Áunnin réttindi launþega 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.

13.4.2. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfellt 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.

13.4.3. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er

honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

13.5. 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 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.

13.6. 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:

13.6.1. 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.

13.6.2.

Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага 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.

13.6.3.

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, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjár 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. eins 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.

Bókun

um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

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

14. KAFLI

Um trúnaðarmenn

14.1. Kosning trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2. Störf trúnaðarmanna

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

14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki 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 stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækis með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmaður hefur ekki verið tilnefndur er fulltrúa stéttarfélags heimilt að boða til fundar með starfsfólki á vinnustað að fengnu samþykki stjórnenda fyrirtækisins. Leitast skal við að halda fund á þeim tíma sem veldur ekki truflun á starfsemi fyrirtækisins. Skal því samþykki stjórnanda fyrir fundarstað og fundartíma liggja fyrir áður en fundur er boðaður.

14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

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

14.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðið sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.8. 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.

14.9. Réttur verkalýðsfélaga

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

15. KAFLI

Um námskeið

15.1. Námskeið

Sæki starfsmenn námskeið að ósk vinnuveitanda, greiðir vinnuveitandi námskeiðsgjald auk fastra launa sé námskeið sótt í vinnutíma. Sé námskeið haldið utan vinnutíma greiðist tímakaup í dagvinnu til jafnlengdar námskeiðsstundum.

16. KAFLI

Um bensínafgreiðslustaði

16.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla ná til greiðasölustaða sem sinna bensín-sölu auk annarrar starfsemi sem samningurinn nær yfir.

16.2. Laun

Um mánaðalaun með vaktaskiptagjaldi og fæðisgjaldi fer skv. eftirfarandi launaflokkaröðun:

Launaflokkur 6:

Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum.

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	236.211	251.211	262.515	270.390
E. 1 ár í starfsgr.	237.948	252.948	264.331	272.261
E. 3 ár í starfsgr.	239.711	254.711	266.173	274.158
E. 5 ár í fyrirtæki	241.500	256.500	268.043	276.084

Launaflokkur 7:

Starfsmenn sem sinna afgreiðslustörfum á bensínafgreiðslustöðum ásamt öðrum störfum á greiðasölustöðum.

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	237.948	252.948	264.331	272.261
E. 1 ár í starfsgr.	239.711	254.711	266.173	274.158
E. 3 ár í starfsgr.	241.500	256.500	268.043	276.084
E. 5 ár í fyrirtæki	243.316	258.402	270.030	278.131

Launaflokkur 9:

Starfsmenn sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna störfum skv. taxa II.

Mánaðarlaun

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjun 20. ára	241.500	256.500	268.043	276.084
E. 1 ár í starfsgr.	243.316	258.402	270.030	278.131
E. 3 ár í starfsgr.	245.159	260.359	272.075	280.237
E. 5 ár í fyrirtæki	247.030	262.346	274.152	282.377

16.3. Fæði og flutningskostnaður

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgreiningu gr. 4.5. og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfelldt, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 12.279 (frá 1. maí 2015) á mánuði sem er hlutur vinnuveitenda í fæðiskostnaði.

Varðandi grein 4.5.1. þá gildir það fyrirkomulag sem verið hefur á viðkomandi vinnustað.

16.4. Um vinnuföt

Sé þess krafist, að starfsmenn klæðist sérstökum vinnufatnaði við vinnu sína, skulu þau lögð þeim til að kostnaðarlausu og einnig þvottur á þeim. Útimönnum á bensínafgreiðslustöðum skulu auk þess lagðir til vinnuvettlingar eftir þörfum.

Útimenn skulu eftir 6 mánaða starf, eða a.m.k. 900 klst. vinnu, fá sér að kostnaðarlausu úthlutað vinnuskóm sem henta aðstæðum á bensínafgreiðslustöðum. Miðað er við eitt par á ári.

Bókun um millifærslu gegn launaflokka- hækkunum [2004]

Vegna millifærslu úr greiðslum vegna neysluhléa gegn launaflokkahækkunum í samningi SA og SGS vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og við hliðstæðrar starfsemi.

Á þeim stöðum þar sem tíðkast hefur að greiða 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma vegna ófullnægjandi töku neysluhléa, sbr. gr. 3.3 og 4.3 í sérkjarasamningi, skulu þær greiðslur falla niður gegn launaflokkahækkunum, en í stað þeirra koma eftirfarandi mánaðargreiðslur fyrir fullt starf:

1.5.2015	Útimaður	Inni/úti	Vaktstj.
Byrjunarl. 20 ára	8.404	9.283	8.437
Eftir 1 ár	8.347	9.320	8.019
Eftir 3 ár	7.900	8.710	7.248
Eftir 5 ár	7.153	8.021	6.641
Eftir 7 ár	5.160	7.667	5.553

Fyrir lægri starfshlutföll greiðist hlutfallslega. Framkvæmd þessi gildir jafnt um starfsmenn í starfi við gildistöku samnings og þá sem síðar verða ráðnir. Greiðslur þessar taka almennum hækkunum á gildistíma samningsins.

Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins

Það er sameiginlegur skilningur aðila að í launum skv. 16.2. séu innifaldar greiðslur vegna vaktaskipta og undirbúnings fyrir opnunartíma á bensínafgreiðslustöðum að morgni og frágangs eftir lokun. Miðað er við að slíkur tími sé 15 mínútur á hverri vakt og hefur greiðsla fyrir þennan tíma verið felld inn í texta og myndar grunn að yfirvinnu.

17. KAFLI

Um meðferð ágreiningsmála

17.1. Ágreiningur

- 17.1.1. Rísi ágreiningur milli samningsaðila, skal sá aðili, sem 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 viku 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 sjö sólarhringa frá því þriðji maður var skipaður.
- 17.1.2. Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi starfsmanna 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.

18. KAFLI

Starfsmenntun

18.1. Um umsjónarnefnd starfsmenntunar

Samningsaðilar skipi þrjú menn hvor í nefnd, sem hafi það hlutverk að skipuleggja og hrinda úr vör starfsmenntun í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin leitar eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og aðrar þær fræðslumiðstöðvar, stofnanir og ráðuneyti, eftir því sem við á og æskilegt er hverju sinni. Nefndin setji sér sjálf starfsreglur.

19. KAFLI

Samningsforsendur og grundvöllur samninga

Kjarasamningur þessi grundvallast annars vegar á kjarasamningum undirrituðum 29. maí 2015 og hins vegar kjarasamningum undirrituðum 21. janúar 2016.

Samningsforsendur samnings undirrituðum 29. maí 2015:

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð tveimur af SA og tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra félaga sem undirrita kjarasamninga við SA 29. maí 2015 skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.
3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu

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

Náist ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

Grundvöllur samnings undirrituðum 21. janúar 2016

Samningur þessi byggir á rammksamkomulagi aðila, dags. 27. október 2015 og bókun um lífeyrismál um jöfnun lífeyrisréttinda, dags. 5.5.2011.

Hafi þau frumvörp sem félags- og húsnæðismálaráðherra flutti á Alþingi í desember 2015 um húsnæðisbætur og almennar íbúðir ekki verið afgreidd sem lög án verulegra efnisbreytinga fyrir lok febrúar 2016, eru aðilar sammála um að fresta skoðun forsendunefndar í febrúar 2016 hvað þessi frumvörp varðar til febrúar 2017 og telst það þá vera ný forsenda.

20. KAFLI

Um gildistíma samnings

20.1. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókanir og yfirlýsingar

Fylgiskjal - launapróunartrygging

Launapróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Frá	Til	Hækkun	Frá	Til	Hækkun
300.000	og lægri	7,2%	530.001	540.000	5,1%
300.001	310.000	7,1%	540.001	550.000	5,0%
310.001	320.000	7,0%	550.001	560.000	4,9%
320.001	330.000	6,9%	560.001	570.000	4,8%
330.001	340.000	6,8%	570.001	580.000	4,7%
340.001	350.000	6,8%	580.001	590.000	4,7%
350.001	360.000	6,7%	590.001	600.000	4,6%
360.001	370.000	6,6%	600.001	610.000	4,5%
370.001	380.000	6,5%	610.001	620.000	4,4%
380.001	390.000	6,4%	620.001	630.000	4,3%
390.001	400.000	6,3%	630.001	640.000	4,2%
400.001	410.000	6,2%	640.001	650.000	4,1%
410.001	420.000	6,1%	650.001	660.000	4,0%
420.001	430.000	6,1%	660.001	670.000	4,0%
430.001	440.000	6,0%	670.001	680.000	3,9%
440.001	450.000	5,9%	680.001	690.000	3,8%
450.001	460.000	5,8%	690.001	700.000	3,7%
460.001	470.000	5,7%	700.001	710.000	3,6%
470.001	480.000	5,6%	710.001	720.000	3,5%
480.001	490.000	5,5%	720.001	730.000	3,4%
490.001	500.000	5,4%	730.001	740.000	3,3%
500.001	510.000	5,4%	740.001	750.000	3,3%
510.001	520.000	5,3%	750.001	og yfir	3,2%
520.001	530.000	5,2%			

Bókun um framkvæmd samningsins [2015]

Ferðabjónusta á Íslandi er í mikilli uppbyggingu og hefur þeim fjölgað mikið sem starfa samkvæmt ferðabjónustusamningnum sem og þeim atvinnurekendum sem ráða starfsmenn til vinnu og þurfa að framkvæma samninginn. Nokkur misbrestur er á að samningurinn sé framkvæmdur með réttum hætti, í flestum tilvikum þar sem atvinnurekendur og launamenn þekkja ekki nægilega vel til ákvæða hans.

Samningsaðilar munu því þegar eftir samþykkt samnings þessa vinna sameiginlega að því að kynna helstu ákvæði samningsins fyrir atvinnurekendum og launamönnum með það að markmiði að tryggja rétta framkvæmd hans. Verður þar sérstaklega horft til launa, álagsgreiðslna, frádráttar frá launum og skipulag vinnutíma. Vekja skal athygli á ákvæðum um upphaf og lok vakta og greiðslu launa vegna vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktskrá.

Samningsaðilar eru jafnframt sammála um mikilvægi þess að gengið sé frá skriflegri staðfestingu ráðningar áður en kemur til fyrsta uppgjörslausna, þannig að starfsmanni sé ljóst hver kjör hans eru, hvort unnið skuli samkvæmt ákvæðum um vaktavinnu eða tímakaups. [2015]

Bókun um heildarendurskoðun samningsins [2015]

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að endurskoða samninginn í heild sinni og skal skipaður starfshópur, tveir frá hvorum aðila, eigi síðar en í september 2015. Starfshópurinn skal hafa lokið störfum fyrir desember 2016. [2015]

Bókun um sveigjanleg starfslok [2015]

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

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

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

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

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma [2015]

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

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

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

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

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

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

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

Bókun um mat á námi til launa [2015]

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

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

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

Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi [2015]

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

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys [2015]

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

Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna [2015]

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl). [2015]

Bókun um endurskoðun orlofslaga [2015]

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

Yfirlýsing um lífeyrismál [2015]

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

Bókun um starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði;

- a. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
- b. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
- c. að ráðast í átak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
- d. fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í staflíðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014. [2014]

Bókun um skriflega staðfesting ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum

Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við. [2014]

Yfirlýsing um lífeyrismál [2011]

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

Í viðræðum samningsaðila verður fjallað um hvernig hækkan iðgjalda verður framkvæmd þ.m.t. áfangaskipting og skipting iðgjalds milli launagreiðenda og starfsmanna á grundvelli samræmingar fyrir vinnumarkaðinn í heild. Tekið verður tillit til mismunandi launakerfa s.s. á fiskiskipum.

Samningsaðilar stefna á að niðurstaða í þessari vinnu liggi fyrir í árslok 2012 og komi til umræðu vegna endurskoðunar kjarasamninga í ársbyrjun 2013. Yfirlýsing þessi felur í sér umboð til framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins og Samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ að ganga frá útfærslu á hækkan iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014. [2011]

Bókun vegna starfsheita í ferðapjónustu og röðunar í launaflokka

Samningsaðilar munu setja í gang sameiginlegan vinnuhóp aðila á árinu 2011 til þess að fjalla um starfsheiti og röðun starfsfólks í ferðapjónustu í launaflokka. Aðilar eru sammála um að SA skipi tvo aðila í vinnuhópinn og SGS/Flói mun skipa aðra tvo. Í þessari vinnu verður fjallað um starfsheiti félagsmanna aðildarfélaga Starfsgreinasambandsins og Flóans og röðun í launaflokka inn í viðeigandi kjarasamninga aðila. Samningsaðilar skulu ljúka vinnunni fyrir 1.maí 2012, þannig að það nýtist við innröðun í kjarasamninga aðila. [2011]

Bókun um dyra- og öryggisverði

Starfsgreinasamband Íslands (SGS) og Samtök Ferðapjónustunnar (SAF) eru sammála um að tryggja þurfi sem best öryggi dyra- og öryggisvarða við störf sín. Skýrsla SGS og FA um málefni dyra- og öryggisvarða verði höfð til hliðsjónar og nýtt verði það tækifæri sem gefst með stofnun vinnuhóps um málefni þeirra. Ber þar að horfa sérstaklega til þeirra sem starfa við fjölsóttá skemmti-og veitingastaði sem opnir eru fram yfir miðnætti. Unnið verði að því

um land allt að dyra- og öryggisverðir eigi kost á samræmdu námi sem byggir á niðurstöðu vinnuhóps um málefni þeirra.

SGS og SAF eru sammála um að upplýsa og hvetja skemmti- og veitingastaðaeigendur til að gera áhættumat þar sem þörf fyrir hnífavesti verði skoðuð sérstaklega með því sjónarmiði að auka öryggi starfsfólks. Sérstaklega verði fjallað um slíkan öryggisfatnað á viðurkenndum námskeiðum sem dyra- og öryggisvörðum er ætlað að sækja samkvæmt reglugerð nr. 585/2007. [2011]

Bókun um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða. [2011]

Bókun um veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði. [2011]

Bókun um lokun vegna force major aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force major atvika. [2011]

Bókun um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs. [2011]

Bókun um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun um upplýsingar og samráð

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

Bókun um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutilskipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd. [2011]

Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í atvinnu- starfsemi. Því skiptir miklu að útboðslýsingar vegna verklegra framkvæmda, mat á hæfi bjóðenda, val á tilboði og ákvæði um skil á greiðslum til allra þeirra sem vinna tilboðsverk séu betur undirbúnar og settar fram með ákveðnari hætti en nú er raunin.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnar í tengslum við viðræður aðila á vinnumarkaði segir m.a. um framkvæmd útboðsmála:

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur

um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“ SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinna kaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins.
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

Þá hafa SA og ASÍ komið sér saman um samræmt mat verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum (sjá fylgiskjal 1 með samningi SA og samninganefndar ASÍ). Áhersla er lögð á að matið taki bæði til opinbera- og almenna markaðarins og nái jafnt til aðal- og undirverktaka. Jafnframt er lögð áhersla á að matið fái viðurkennda stöðu í lögum eða reglugerð. Við mat á bjóðendum verði meginreglan að starfsmenn séu í föstu ráðningarsambandi.

SA og ASÍ hafa ennfremur komið sér saman um nánari reglur um hvernig skuli standa að gerð útboðsgagna á grundvelli 42. – 45. gr. laga nr. 84/2007, um opinber innkaup, vali á tilboði á grundvelli 73. og 77. gr. laga nr. 84/2007 og skilum á greiðslum á grundvelli staðals IST30:2003, liður 31.5 (sjá fylgiskjal 2 með samningi SA og samninganefndar ASÍ). [2011]

Bókun um 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 ákvæði um sunduliðun á launaseðli

Aðilar eru sammála um að vinna að því að fyrirtæki uppfylli ákvæði um sundurliðun upplýsinga á launaseðli í samræmi við ákvæði í kjarasamningi. Upplýsingar séu greinargóðar og skýrar.

Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks

Vöktum skal hagað þannig að starfsmenn eigi helgarfrí a.m.k. þriðju hverja helgi að meðaltali þegar litið er til næstliðinna þriggja mánaða.

Samkomulag um útborgunardag launa mánaðarkaupsfólks

Útborgun launa hjá mánaðarkaupsfólki skal fara fram fyrsta dag eftir að mánuði lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri útborgunardag upp á frídag skal útborgun fara fram síðasta virka dag mánaðarins.

Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks að eftirlaunaaldri

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Samtök atvinnulífsins 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.

Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“. [2008]

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um sófnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra. [2008]

18. gr. reglugerðar nr. 585/2007

Hæfi dyravarða

Enginn getur gegnt dyravörslu nema þeir sem lögreglustjóri samþykkir.

Dyraverðir skulu fullnægja eftirtöldum almennum skilyrðum:

- a) Vera að minnsta kosti 20 ára.
- b) Hafa ekki gerst sekir um ofbeldis- eða fíkniefnabrot. Leggja skal fram sakavottorð því til staðfestu. Erlendir ríkisborgarar skulu leggja fram sakavottorð frá sínu heimalandi.

Lögreglustjóri metur að öðru leyti hverjir teljist hæfir til að gegna dyravörslu.

Ríkislögreglustjóra er heimilt að kveða á um að enginn skuli gegna dyravörslu nema hann hafi lokið viðurkenndu námskeiði fyrir dyraverði. Ríkislögreglustjóri getur sett nánari reglur um efni slíkra námskeiða og kveðið nánar á um hæfisskilyrði dyravarða.

Vetrarfrí vaktavinnufólks

Almennt

Starfsmenn í fullu starfi, sem vinna reglubundna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga á ári vegna samningsbundinna helgi- og tyllidaga sem falla á mánudaga til föstudaga í vinnuvíkunni. Ekki eru veittir vetrarfrídagar vegna helgidaga sem falla á laugardaga og sunnudaga eða ef vinnustað er lokað á frídegi.

Á hverju byggist réttur til vetrarfrídaga?

Réttur vaktavinnufólks til vetrarfrídaga byggist á því að verið er að jafna vinnuár vaktavinnufólks við dagvinnufólk sem skilar vinnuvíku sinni á dagvinnutímabili frá mánudegi til föstudags. Fastráðið dagvinnufólk fær frí á samningsbundnum frídögum sem falla á vinnuvíkuna (mánudaga – föstudaga) en fær samt greidda fulla dagvinnu. Sem dæmi má nefna að fimmtudagur sé frídagur. Dagvinnumaður vinnu fjóra daga þá viku eða 32 stundir en fær greiddar 40 stundir í dagvinnu. Vaktavinnufólk skilar 40 stundum að meðaltali á viku á vöktum og vaktaplani er ekki breytt þó samningsbundinn frídagur sé í vikunni. Skilar því vaktavinnufólk 40 stundum á vakt þá vikuna, óháð helgidögum. Til að jafna stöðu þess við dagvinnufólk vinnur vaktavinnufólk sér inn einn vetrarfrídag fyrir hvern dag sem fellur á vinnuvíku dagvinnufólksins. Í stað þess að fá frí jafnóðum á samningsbundnum frídögum safnast þeir saman og eru veittir í einu lagi sem vetrarfrídagar.

Hvaða helgidagar skapa rétt til vetrarfrídaga?

Þegar frídaga skv. grein 2.3.1. og 2.3.2. í kjarasamningi ber upp á mánudaga til föstudaga skapa þeir rétt til vetrarfrídaga. Þegar þeir falla inn í helgi (laugar- eða sunnudaga) skapa þeir hvorki dagvinnufólki né vaktavinnufólki rétt.

Ef engin starfsemi á helgidegi

Sé vinnustaðnum lokað á samningsbundnum frídegi, sem fellur á mánudag til föstudags eða frí er veitt á þeim degi dregst samsvarandi fjöldi frá vetrarfrídögum, nema hjá þeim sem á inni áunnið vaktafrí. Þetta þýðir að ef lokað er t.d. 17. júní á vinnustað þá fækkar vetrarfrídögum þeirra starfsmanna sem hefðu átt að vinna þann dag um einn. Það sama á við ef starfsmaður tekur frí á helgidegi, þegar hann ætti að vera í vinnu skv. vaktaskrá. Ef starfsmaður er í áunnu vaktafríi á degi sem lokað er, missir hann ekki rétt sinn til vetrarfrídagsins, þar sem hann hefur þegar skilað fullri vinnuvíku.

Rétturinn til töku vetrarfrídaga ræðst ekki eingöngu af vinnu á helgidegi, heldur því hvort starfsmaðurinn hefur skilað fullri vinnuvíku (40 stundum) í viku sem helgidag ber upp á mánudag til föstudags. Af þeim sökum vinnur starfsmaður sér inn rétt til vetrarfrídags, þó hann hafi verið í vaktafríi á helgidegi, hafi hann skilað fullri vinnu þá viku.

Tímabil innvinnslu og taka vetrarfrís

Vetrarfrídagar skulu veittir frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við 1. október til 30. september. Nokkuð hefur borið á þeim misskilningi að einn vetrarfrídagur ávinnist fyrir hvern unninn mánuð. Þetta á hugsanlega rætur að rekja til þess að umsamdir vetrarfrídagar eru 12 og 12 mánuðir eru í árinu. Hið rétta er að vetrarfrídagar ávinnast miðað við fjölda helgidaga í hverjum vinnumánuði starfsmanns.

Sé starfsmaður í starfi hluta úr ári skal telja áunna vetrarfrídaga hans út úr almanakinu miðað við það tímabil sem hann hefur unnið. Dæmi um starfsmann sem byrjar störf í júní 2004 og vinnur út ágúst. Í júní er einn helgidagur sem lendir á virkum degi og einn í ágúst. Hann ávinnur sér þá rétt til að fá greidda út 16 klst. í dagvinnu við starfslok hafi hann ekki fengið frí á dagvinnulaunum tvo virka daga áður en hann hætti.

Til fróðleiks skal það tekið fram að ef frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga eru taldir út úr almanakinu eru þeir frá 9 til 13 á ári. Samkvæmt útreikningi sem gerður var miðað við 400 ára tímabil eru frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga 11,21, en samkvæmt kjarasamningi er ákveðið að miða við töluna 12.

Greiðslur í vetrarfríum

Vetrarfríin eru greidd út sem dagvinna. Með því fær vaktavinnufólk sömu greiðslu og dagvinnufólk fyrir þá samningsbundnu frídaga sem falla á mánudaga til föstudaga. Þeir sem standa vaktir á þessum dögum fá hins vegar hærra vaktaálag fyrir staðna vakt á frídögum en virkum dögum. Starfsmaður í fullu starfi allt árið, sem vinnur sér inn 12 vetrarfrídaga, fær 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern áunninn dag. Þetta eru því samtals 96 dagvinnutímar í greiðslu. Séu starfsmenn á 12 tíma vöktum þá vinna þeir sér inn frí í 8 vaktir á dagvinnutaxta (96/12). Álag greiðist ekki þegar vetrarfrídagar eru teknir út.

Vetrarfrí greidd út án töku

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga og er greiðslan þá 8 klst. í dagvinnu pr. frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fær áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

Launatafla frá 1. maí 2015 til 31. des. 2015

Launatafla frá 1. maí 2015 - 31. desember 2015

líf.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
2	229.517	231.153	232.814	234.500
3	231.153	232.814	234.500	236.211
4	232.814	234.500	236.211	237.948
5	234.500	236.211	237.948	239.711
6	236.211	237.948	239.711	241.500
7	237.948	239.711	241.500	243.316
8	239.711	241.500	243.316	245.159
9	241.500	243.316	245.159	247.030
10	243.316	245.159	247.030	248.928
11	245.159	247.030	248.928	250.856
12	247.030	248.928	250.856	252.812
13	248.928	250.856	252.812	254.798
14	250.856	252.812	254.798	256.814
15	252.812	254.798	256.814	258.859
16	254.798	256.814	258.859	260.936
17	256.814	258.859	260.936	263.043
18	258.859	260.936	263.043	265.182
19	260.936	263.043	265.182	267.354
20	263.043	265.182	267.354	269.558
21	265.182	267.354	269.558	271.795
22	267.354	269.558	271.795	274.065
23	269.558	271.795	274.065	276.370
24	271.795	274.065	276.370	278.709

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

Launatafla frá 1. jan. 2016 til 30. apríl 2017

Launatafla frá 1. janúar 2016 - 30. apríl 2017

Ífl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
2	244.517	246.153	247.814	249.500
3	246.153	247.814	249.500	251.211
4	247.814	249.500	251.211	252.948
5	249.500	251.211	252.948	254.711
6	251.211	252.948	254.711	256.500
7	252.948	254.711	256.500	258.402
8	254.711	256.500	258.402	260.359
9	256.500	258.402	260.359	262.346
10	258.402	260.359	262.346	264.362
11	260.359	262.346	264.362	266.409
12	262.346	264.362	266.409	268.486
13	264.362	266.409	268.486	270.595
14	266.409	268.486	270.595	272.736
15	268.486	270.595	272.736	274.908
16	270.595	272.736	274.908	277.114
17	272.736	274.908	277.114	279.352
18	274.908	277.114	279.352	281.623
19	277.114	279.352	281.623	283.930
20	279.352	281.623	283.930	286.271
21	281.623	283.930	286.271	288.646
22	283.930	286.271	288.646	291.057
23	286.271	288.646	291.057	293.505
24	288.646	291.057	293.505	295.989

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

Launatafla frá 1. maí 2017 til 30. apríl 2018

Launatafla frá 1. maí 2017 - 30. apríl 2018

lífl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
3	257.230	258.966	260.728	262.515
4	258.966	260.728	262.515	264.331
5	260.728	262.515	264.331	266.173
6	262.515	264.331	266.173	268.043
7	264.331	266.173	268.043	270.030
8	266.173	268.043	270.030	272.075
9	268.043	270.030	272.075	274.151
10	270.030	272.075	274.151	276.258
11	272.075	274.151	276.258	278.397
12	274.151	276.258	278.397	280.568
13	276.258	278.397	280.568	282.772
14	278.397	280.568	282.772	285.010
15	280.568	282.772	285.010	287.279
16	282.772	285.010	287.279	289.584
17	285.010	287.279	289.584	291.922
18	287.279	289.584	291.922	294.296
19	289.584	291.922	294.296	296.707
20	291.922	294.296	296.707	299.153
21	294.296	296.707	299.153	301.635
22	296.707	299.153	301.635	304.155
23	299.153	301.635	304.155	306.713
24	301.635	304.155	306.713	309.308

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

Launatafla frá 1. maí 2018 til 31. des. 2018

Launatafla frá 1. maí 2018 - 31. des. 2018

Ífl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	266.735	268.549	270.391	272.261
5	268.549	270.391	272.261	274.158
6	270.391	272.261	274.158	276.084
7	272.261	274.158	276.084	278.131
8	274.158	276.084	278.131	280.237
9	276.084	278.131	280.237	282.376
10	278.131	280.237	282.376	284.546
11	280.237	282.376	284.546	286.749
12	282.376	284.546	286.749	288.985
13	284.546	286.749	288.985	291.255
14	286.749	288.985	291.255	293.560
15	288.985	291.255	293.560	295.898
16	291.255	293.560	295.898	298.272
17	293.560	295.898	298.272	300.680
18	295.898	298.272	300.680	303.125
19	298.272	300.680	303.125	305.608
20	300.680	303.125	305.608	308.127
21	303.125	305.608	308.127	310.684
22	305.608	308.127	310.684	313.279
23	308.127	310.684	313.279	315.914
24	310.684	313.279	315.914	318.588

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

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 8.1.-8.4.
Aksturskostnaður	Gr. 4.5.
Ágreiningur	Gr. 17.1.
Bakvaktir	Gr. 2.9.
Bensínsafgreiðsla	KAFLI 16
Dagvinna fyrir kl. 8:00	Gr. 2.1.2.
Dagvinnutími	Gr. 2.1.1.
Dagvinnutími, samfelldur	Gr. 2.1.2.
Dánarslysabætur	Gr. 9.7.3.
Deilitala vegna tímakaups	Gr. 1.7.
Desemberuppbót	Gr. 1.5.1.
Dyraverðir	Gr. 1.14.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr. 4.5.
Félagsgjöld	Gr. 12.1.
Forgangsréttur	Gr. 7.1.
Frídagar	Gr. 2.3.
Fundir með trúnaðarmanni	Gr. 14.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	KAFLI 6
Fæði	Gr. 4.5.1.
Fæðingarorlof	Gr. 9.6. og 13.5.
Gildistími samnings	Gr. 20.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr. 9.4.3.
Greiðslur í veikindaförföllum	Gr. 9.1.
Hlutavinna	Gr. 1.11.
Hópuppsagnir	Gr. 13.6.
Hvíldartími	Gr. 2.4.1.
Iðgjöld	Gr. 12.1.
Innheimta félagsgjalda	Gr. 12.1.
Kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Kaffitímar í tímavinnu	Gr. 4.2.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.12.
Kvaðning til vinnu	Gr. 1.9.
Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma	Gr. 9.2.
Laun í veikindum	Gr. 9.1.
Launahugtök	Gr. 9.3.
Laun í erlendum gjaldmiðli	Gr. 1.16.
Launaseðlar	Gr. 1.12.5.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr. 11.4.
Læknisvottorð	Gr. 9.4.3.



Starfsgreinasamband
Íslands

STARFSGREINASAMBAND ÍSLANDS | GUÐRÚNARTÚNI 1 | 105 REYKJAVÍK
SÍMI: 562 6410 | SGS@SGS.IS | WWW.SGS.IS

Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr. 4.4.
Mánaðalaun	Gr. 1.2.1.
Námskeið	Gr. 2.11. og 15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 14.7.
Næturverðir - starfslýsing	Gr. 1.14.
Orlof utan orlofstíma	Gr. 5.2.
Orlofsréttur	Gr. 5.1.
Orlofsheimilásjóður	Gr. 11.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.5.2.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.15.
Samningsforsendur	Gr. 19.1.
Samkeppnisákvæði	Gr. 1.17.
Sjúkrakostnaður við vinnuslys	Gr. 9.2.
Sjúkkrasjóður	Gr. 11.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slysatrygging	Gr. 9.7.
Starfsmenntasjóður	Gr. 11.3.
Starfsreynsla	Gr. 1.6.1.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarvinna	Gr. 1.8.2.
Starfsaldurshækkunar	Gr. 1.6.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr. 11.5.
Tjón á fatnaði o.fl.	Gr. 10.2.
Trúnaðarmenn	Gr. 14.1.
Tryggingarskylda	Gr. 9.7.1.
Unglingakaup	Gr. 1.2.2.
Unnir matartímar	Gr. 4.3.
Upphaf yfirvinnu	Gr. 2.2.
Uppsagnarfrestur	Gr. 13.1 - 13.3.
Útborgun launa	Gr. 1.12.1.
Vaktavinnuálag	Gr. 3.2.
Veikindi barna	Gr. 9.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 5.4.
Vetrarfrí	Gr. 3.4.
Vinna við stjórnunarstörf	Gr. 1.2.4.
Vinna í matartímum	Gr. 4.3.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr. 10.1.
Vottorð með atvinnuumsókn	Gr. 1.18.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.8. - 1.8.3.
Yfirvinnutími	Gr. 2.2.
Þernur	Gr. 1.14.
Öryggisbúnaður	Gr. 8.1.