



SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS

(VEGNA ANNARRA AÐILDARFÉLAGA EN DRÍFANDA, EFLINGAR, HLÍFAR
OG VERKALÝÐS- OG SJÓMANNAFÉLAGS KEFLAVÍKUR OG NÁGRENNIS)

VEGNA

VEITINGA-, GISTI-, ÞJÓNUSTU- OG GREIÐASÖLUSTAÐA OG
HLIÐSTÆÐRAR STARFSEMI

GILDIR FRÁ 1. FEBRÚAR 2008 TIL 30. NÓVEMBER 2010

Prentun: Prentsmiðjan Oddi
Nóvember 2008

EFNISYFIRLIT:

Bls.

1. KAFLI Um gildissvið og kaup	6
1.1. Gildissvið	6
1.2. Um kaup	6
1.3. Launabreytingar á samningstíma	7
1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	8
1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót	8
1.6. Starfsaldurshækkningar	9
1.7. Timakaup í dagvinnu	10
1.8. Yfirvinnuálag	10
1.9. Útkall	10
1.10. Réttur til óskertra mánaðarlauna	10
1.11. Hlutavinna	11
1.12. Reglur um kaupgreiðslur	11
1.13. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi	11
1.14. Þernur, næturverðir og dyraverðir	12
1.15. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	12
1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli	13
1.17. Samkeppnisákvæði	14
1.18. Vottorð og greiðsla fyrir þau	15
1.19. Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum	15
Starfsmannaviðtöl	15
2. KAFLI Um vinnutíma	16
2.1. Dagvinna	16
2.2. Yfirvinna	16
2.3. Fridagar	17
2.4. Lágmarkshvöld	17
2.5. Skráning vinnutíma	18
2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	19
2.7. Tilkynning forfalla	19
2.8. Námskeið	19
3. KAFLI Um vaktavinnu	20
3.1. Vaktir	20
3.2. Álag á dagvinnukaup	20
3.3. Neysluhlé í vaktavinnu	21
3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	21
4. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað	22
4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	22
4.2. Kaffitímar í tímavinnu	22
4.3. Vinna í matartíma	22
4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	22
4.5. Fæði og flutningskostnaður	22
5. KAFLI Um orlof	24
5.1. Orlofsréttur	24
5.2. Orlof utan orlofstíma	24
5.3. Orlofsreikningar í banka	24
5.4. Veikindi í orlofi	24
5.5. Almenn ákvæði	25
6. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	26
6.1. Markmið	26
6.2. Viðræðuheimild	26
6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	26
6.4. Upplýsingamiðlun	27
6.5. Heimil frávik	27
6.6. Endurgjald starfsmanna	28
6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími	28
6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	29
6.9. Meðferð ágreinings	29
7. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	30
7.1. Forgangsréttur	30

8. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi	31
8.1. Öryggisbúnaður	31
8.2. Notkun öryggisbúnaðar	31
8.3. Brot á öryggisreglum	31
8.4. Skápar	31
9. KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	32
9.1. Laun í veikindum	32
9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	32
9.3. Launahugtök	33
9.4. Útborgun veikindalauna	33
9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	33
9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	34
9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	34
Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	37
Bókun um læknisvottorð	37
10. KAFLI Um vinnuföt	38
10.1. Vinnuföt	38
10.2. Tjón á fatnaði og munum	38
11. KAFLI Um iðgjöld til sjúkra, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða. Endurhæfingarsjóður	39
11.1. Sjúkrasjóður	39
11.2. Orlofsheimilassjóður	39
11.3. Starfsmenntasjóður	39
11.4. Lífeyrissjóður	39
11.5. Endurhæfingarsjóður	40
12. KAFLI Um félagsgjöld	41
12.1. Félagsgjöld	41
13. KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu	42
13.1. Uppsagnarfrestur	42
13.2. Framkvæmd uppsagna	42
13.3. Starfslok	43
13.4. Áunnin réttindi	43
13.5. Fæðingarorlof	44
13.6. Samkomulag um hópuþsagnir	44
Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	45
14.1. Kosning trúnaðarmanna	46
14.2. Störf trúnaðarmanna	46
14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	46
14.4. Aðstaða trúnaðarmanna	46
14.5. Fundir á vinnustað	46
14.6. Kvartanir trúnaðarmanna	47
14.7. Trúnaðarmannanámskeið	47
14.8. Réttur trúnaðarmanna til að sækja fundi	47
14.9. Réttur verkalyðsfélaga	47
15. KAFLI Um námskeið	48
15.1. Námskeið	48
16. KAFLI Um bensínafgreiðslustaði	49
16.1. Gildissvið	49
16.2. Laun frá 1. febrúar 2008	49
16.3. Fæði og flutningskostnaður	49
16.4. Um vinnuföt	49
Bókun [2004] um millifærslu gegn launaflokkahækkunum	50
17. KAFLI Um meðferð ágreiningsmála	51
17.1. Ágreiningur	51
18. KAFLI Starfsmenntun	52
18.1. Um umsjónarnefnd starfsmenntunar	52
19. KAFLI Samningsforsendur	53

19.1.	Framlenging samnings	53
20. KAFLI	Um gildistíma samnings	54
20.1.	Gildistími	54
	Bókanir og yfirlýsingar	55
	Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu	55
	Samkomulag SA og ASÍ	56
	um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	56
	Bókun	58
	um upplýsingar og samráð	58
	Bókun	58
	um Evrópsk samstarfsráð	58
	Bókun	58
	um jafnréttisáherslur	58
	Bókun	59
	um vinnustaðaskilríki	59
	Bókun	60
	um skilmála váttryggingafélaga	60
	Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga	60
	Bókun	60
	um atvinnusjúkdóma	60
	Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld [2004]	60
	Bókun vegna bensinafgreiðslukafla kjarasamningsins	60
	Bókun um ákvæði um sundliðun á launaseðli	60
	Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks	61
	Samkomulag um útborgunardag launa mánaðarkaupsfólks	61
	Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks að eftirlaunaaldri	61
	Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar	61
	Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	61
	Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform	62
	18. gr. reglugerðar nr. 585/2007	63
	Launatafla 2008	64

1. KAFLI

Um gildissvið og kaup

1.1. Gildissvið

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

1.2. Um kaup¹

1.2.1. Launaflokkur 1(2008).² Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára unglingar	720,80	1.287,50
17 ára unglingar	760,84	1.359,03
Byrjunarl. 18 ára	800,88	1.430,55
Eftir 1 árs starf	809,98	1.446,81
Eftir 3 ára starf	819,22	1.463,30
Eftir 5 ár starf	828,59	1.480,04
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt	838,10	1.497,03

Launaflokkur 5. Almennir starfsmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára unglingar	129.738	754,29	1.347,33
17 ára unglingar	136.945	796,19	1.422,18
Byrjunarl. 18 ára	144.153	838,10	1.497,03
Eftir 1 árs starf	145.814	847,76	1.514,28
Eftir 3 ára starf	147.500	857,56	1.531,79
Eftir 5 ár starf	149.211	867,51	1.549,56
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt	150.948	877,60	1.567,59

Launaflokkur 6. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára unglingar	131.233	762,98	1.362,85
17 ára unglingar	138.523	805,37	1.438,56
Byrjunarl. 18 ára	145.814	847,76	1.514,28
Eftir 1 árs starf	147.500	857,56	1.531,79
Eftir 3 ára starf	149.211	867,51	1.549,56
Eftir 5 ár starf	150.948	877,60	1.567,59
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt	152.711	887,85	1.585,90

¹ Sjá launatöflur fyrir árið 2008 á síðu 64-66.

Um laun á greiðasölustöðum sem sinna bensinsölu auk annarrar starfsemi, sjá 16. kafla.

- 1.2.2. Grundvallarlaun miðast við að viðkomandi hafi náð 18 ára aldri en laun starfsmanna yngri en 18 ára miðast við það ár sem hlutaðeigandi aldri er náð. Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.
- 1.2.3. Vottorð um starfsreynslu
Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu, skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi.
- 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, greiðast 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. Launabróunartrygging við gildistöku 1. febrúar 2008
Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samiburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.
- Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa samnings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samiburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.
- Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.
- 1.3.2. Launabreytingar 1. mars 2009
Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:
Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunar í launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur

þó ekki orðið hærrí en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

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

1.3.3. Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

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 starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

1. febrúar 2008	kr. 145.000 á mánuði
1. mars 2009	kr. 157.000 á mánuði
1. janúar 2010	kr. 165.000 á mánuði

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

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

1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Kr. 44.100 árið 2008,
kr. 45.600 árið 2009,
kr. 46.800 árið 2010.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er

með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst talar og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga 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. 24.300 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008,

kr. 25.200 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009,

kr. 25.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verði hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga 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 afgreiðslu skal starfsreynsla í skyldum greinum þ.m.t. heimilisstörfum metin sérstaklega. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins árs launaprepi, 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.
- 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 vaktavinnufólks, 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 dagvinna/vaktavinna 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 slysdaga, 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, vaktaálög 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 ávisun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.12.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðsluferfi 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 stórhreingerningar 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. 63.
- 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 útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.15.5. 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.

1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlendis 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 erlendis gjaldmiðils á samningsdegi.

3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

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

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

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

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

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

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

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform á bls. 62.

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

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.

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

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

1.18. Vottorð og greiðsla fyrir þau

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

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

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

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

1.19. Starfsmannaviðtöl

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

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 undan-genginni uppsögn eða með samkomulagi. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir, ef vinnu-veitandi 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 vikja 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 annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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.

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hlé 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 hálfá.

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 stimpilkukka 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.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

2.7. Tilkynning forfalla

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

2.8. Námskeið

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

3. KAFLI

Um vaktavinnu

3.1. Vaktir

- 3.1.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 - kl. 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst. 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 þrjár klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.
- 3.1.3. Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutíðingun, m.a. með tilliti til upphafs og endis vakta. Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. gr. 2.1.3.
- 3.1.4. Vaktaskrá
- 3.1.4.1. Upptöku vakta skv. gr. 3.1.1. skal tilkynna með viku fyrirvara. Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn og skal tilkynna slit þeirra með a.m.k. viku fyrirvara. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktaskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks.
- 3.1.4.2. Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á skammtíma-ráðningu starfsfólks er þó heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, þó ekki minna en tvær vikur í senn, enda sé meirihluti starfsmanna samþykkuð því fyrirkomulagi.

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 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.
- 45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - 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 - 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 aukafrídögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí. 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.

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.

4.5. 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
verkalýðsfélag skal upphæð þr. 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 veitinga-
manni 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.

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast starfsfólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 29 daga orlofsrétt og 12,55% orlofslaun. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2008 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma en dagurinn kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008). Hinn 1. maí 2010 lengist rétturinn eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki í 30 daga og orlofslaun verða 13,04%. 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. Skyllt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.

5.4. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það

atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

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

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

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikt hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 15. maí til 30. september, nema sérstaklega standi á.

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

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 efnisþætti, 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) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst 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 vinnurannsóknna 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 kjarasamningsað þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 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 meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhófð 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 fyrr 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 fyrir 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 undan-genginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður 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.

9. KAFLI

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

9.1. Laun í veikindum

Verkafólk 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 mánuður.
- 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 vaktaálög, 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 sannreyndur. Betri rétt öðlast stafsmaður 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.

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.

- 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.

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 sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. 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 fösturforeldri 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 atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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

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

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur

ábyrgðartryggingu eða slystryggingu ökumanns og eiganda skv. 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. febrúar 2008 (282,6 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 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000.
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólóggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

9.7.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli lækni-
fræðilegar 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. 11.400.000. Bætur vegna
varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert
örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig
frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-
100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar
örorku eru því kr. 31.350.000.

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

9.7.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dag-
peninga 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. 25.000 á
viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dag-
peningar 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 ofan-
greindum 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.

9.7.8. Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir
taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

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 túlkað 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 samfelld 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 veður-fars.

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 kemískra 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- og lífeyrissjóða. Endurhæfingarsjóður

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 0,2% í Landsmennt - starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni.³

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%.

11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

³ Fram til 1. júní 2008 er gjaldið 0,15%.

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

11.5. Endurhæfingarsjóður

- 11.5.1. Frá 1. júní 2008 greiða atvinnurekendur 0,13% í Endurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

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 heimilt 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 samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar.

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

Eftir 3 ár samfelld 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.⁴

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.

13.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

⁴ Sjá ennfremur samkomulag um hópuppsagnir á bls. 44.

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 bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

13.3. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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 samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

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 breyt-

inga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

13.6.2.

Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuþpsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélagi 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 hópuþpsagna

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

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er 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 verkalyðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalyðsfélagi. 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 verkalyðsfélagi 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 námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.8. Réttur trúnaðarmanna til að sækja fundi

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

14.9. Réttur verkalýðsfélaga

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

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.

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

16. KAFLI

Um bensínafgreiðslustaði

16.1. Gildissvið

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

16.2. Laun frá 1. febrúar 2008

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

Taxti I. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgangi á bensínafgreiðslustöðum.

Launaflokkur 6.

Taxti II. Starfsmenn sem sinna afgangi útstörfum á bensínafgreiðslustöðum ásamt öðrum störfum á greiðasöluastaðum.

Launaflokkur 7.

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

Launaflokkur 9.

16.3. Fæði og flutningskostnaður

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgreiningu gr. 4.5. í aðalsamningi og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfelld, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 9.427 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 [2004]

um millifærslu gegn launaflokkahækkunum

vegna millifærslu úr greiðslum vegna neysluhléa gegn launaflokkahækkunum í samningi SA og SGS vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluastaða og 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:

2008	Útim.	Inni/úti	Vaktstj.
Byrj.	6.807	7.520	6.834
1 ár	6.761	7.549	6.495
3 ár	6.398	7.055	5.871
5 ár	5.794	6.496	5.379
7 ár	4.180	6.210	4.498

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 samningstímanum.

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

19.1. Framlenging samnings

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun efnahagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um lága verðbólgu og sérstaka hækkun lægstu launa nái fram að ganga.

Í byrjun febrúar 2009 skal fjalla sérstaklega um framlengingu samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2009 til 30. nóvember 2010. Samningurinn framlengist til 30. nóvember 2010 hafi báðar forsendur samningsins staðist.

1. Annars vegar þarf kaupmáttur launa á almennum vinnumarkaði að hafa haldist eða aukist á samningstímanum (tímabilinu janúar 2008 – desember 2008) samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Hins vegar þarf verðbólga að hafa farið lækkandi. Með lækkandi verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 þ.e. 12 mánaða verðbólgan í desember 2008 sé lægri en 5,5%. Ennfremur að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – janúar 2009 sé innan við 3,8%, miðað við árshraða.

Nú hefur önnur hvor samningsforsendan eða báðar ekki staðist skal þegar í stað kalla saman fund samninganefndar ASÍ og SA sem leita skal samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiðs samningsins, festa forsendur hans í sessi og tryggja að samningurinn haldi gildi sínu. Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, eða framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.

20. KAFLI

Um gildistíma samnings

20.1. Gildistími

Samningur þessi gildir til 30. nóvember árið 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar, sbr. og ákvæði um framlengingu samningsins í gr. 19.1.

Reykjavík, 17. febrúar 2008

Bókanir og yfirlýsingar

Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu

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

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

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

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

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

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði

sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina. [2008]

Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum. [2008]

Bókun um upplýsingar og samráð

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

Bókun um Evrópsk samstarfsráð

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

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

Bókun um 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.

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnsafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafolk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókonarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall.

- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnu- markaðarins í nágrannalöndunum. [2008]

Bókun um vinnustaðaskilríki

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

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

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

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

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnabönkum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika. [2008]

Bókun um skilmála váttryggingafélaga

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan. [2008]

Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna. [2008]

Bókun um atvinnusjúkdóma

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

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

Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld [2004]

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

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 taxa og myndar grunn að yfirvinnu.

Bókun um ákvæði um sonduliðun 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]

Fylgiskjal

með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli

- samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofelld samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fasta launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
 20%
 30%
 40%
 Annað hlutfall, hvaða_____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

[2008]

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.

Launatafla 2008

Starfsmenn á veitinga-, þjónustu- og greiðasölustöðum

Dagvinna 172 tímar í mánuði.

Launaflokkur 1 Tímakaupsfólk (ekki í vaktavinnu)

		Yfirvinna	Stórh. kaup
16 ára unglingar	720,80	1.287,50	1.704,68
17 ára unglingar	760,84	1.359,03	1.799,39
Byrjunarl. 18 ára	800,88	1.430,55	1.894,09
Eftir 1 árs starf	809,98	1.446,81	1.915,61
Eftir 3 ára starf	819,22	1.463,30	1.937,44
Eftir 5 ár starf	828,59	1.480,04	1.959,61
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	838,10	1.497,03	1.982,10

Launaflokkur 5 Almenn vinna

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag	90% álag
16 ára unglingar	129.738	754,29	1.347,33	1.783,89	248,92	339,43	678,86
17 ára unglingar	136.945	796,19	1.422,18	1.883,00	262,74	358,29	716,57
Byrjunarl. 18 ára	144.153	838,10	1.497,03	1.982,10	276,57	377,14	754,29
Eftir 1 árs starf	145.814	847,76	1.514,28	2.004,94	279,76	381,49	762,98
Eftir 3 ára starf	147.500	857,56	1.531,79	2.028,13	282,99	385,90	771,80
Eftir 5 ár starf	149.211	867,51	1.549,56	2.051,65	286,28	390,38	780,76
E 7 ár hjá sama fyrirtæki	150.948	877,60	1.567,59	2.075,54	289,61	394,92	789,84

Launaflokkur 6 Sérþjálfaðir starfsmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag	90% álag
16 ára unglingar	131.233	762,98	1.362,85	1.804,45	251,78	343,34	686,68
17 ára unglingar	138.523	805,37	1.438,56	1.904,70	265,77	362,42	724,83
Byrjunarl. 18 ára	145.814	847,76	1.514,28	2.004,94	279,76	381,49	762,98
Eftir 1 árs starf	147.500	857,56	1.531,79	2.028,13	282,99	385,90	771,80
Eftir 3 ára starf	149.211	867,51	1.549,56	2.051,65	286,28	390,38	780,76
Eftir 5 ár starf	150.948	877,60	1.567,59	2.075,54	289,61	394,92	789,84
E 7 ára hjá sama fyrirt.	152.711	887,85	1.585,90	2.099,78	292,99	399,53	799,07

Launaflokkur 6

Starfsmenn sem sinna útistöfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðvum

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.kaup	33% álag	45% álag
16 ára unglingar	131.233	762,98	1.362,85	1.804,45	251,78	343,34
17 ára unglingar	138.523	805,37	1.438,56	1.904,70	265,77	362,42
Grundvallarlaun	145.814	847,76	1.514,28	2.004,94	279,76	381,49
Eftir 1 ár	147.500	857,56	1.531,79	2.028,13	282,99	385,90
Eftir 3 ár	149.211	867,51	1.549,56	2.051,65	286,28	390,38
Eftir 5 ár	150.948	877,60	1.567,59	2.075,54	289,61	394,92
Eftir 7 ár	152.711	887,85	1.585,90	2.099,78	292,99	399,53

Launaflokkur 7**Starfsmenn sem sinna afgreiðslustörfum á bensínafgreiðslustöðvum ásamt öðrum störfum.**

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.kaup	33% álag	45% álag
16 ára unglingar	132.750	771,80	1.378,61	1.825,31	254,69	347,31
17 ára unglingar	140.125	814,68	1.455,20	1.926,72	268,84	366,61
Grundvallarlaun	147.500	857,56	1.531,79	2.028,13	282,99	385,90
Eftir 1 ár	149.211	867,51	1.549,56	2.051,65	286,28	390,38
Eftir 3 ár	150.948	877,60	1.567,59	2.075,54	289,61	394,92
Eftir 5 ár	152.711	887,85	1.585,90	2.099,78	292,99	399,53
Eftir 7 ár	154.500	898,26	1.604,48	2.124,38	296,42	404,22

Launaflokkur 9**Starfsmenn sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna störfum skv. taxa 2.**

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag
Grundvallarlaun	150.948	877,60	1.567,59	2.075,54	289,61	394,92
Eftir 1 ár	152.711	887,85	1.585,90	2.099,78	292,99	399,53
Eftir 3 ár	154.500	898,26	1.604,48	2.124,38	296,42	404,22
Eftir 5 ár	156.316	908,81	1.623,34	2.149,35	299,91	408,97
Eftir 7 ár	158.159	919,53	1.642,48	2.174,69	303,44	413,79

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgr. gr. 4.5. í aðalsamningi og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfelt, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 9.427 á mán, sem er hlutur vinnuveitenda í fæðiskostnaði

Vaktaálag.

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

45% álag greiðist á tímabilinu frá kl. 24:00 til 08:00 alla daga svo og um helgar og á almennum frídögum.

Á stórhátíðardögum greiðist 90% álag.

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 8.1.-8.4
Aksturskostnaður	Gr. 4.5.
Ágreiningur	Gr. 17.1.
Bensínsafgreiðsla	KAFLI 16
Dagvinna fyrir kl. 8:00	Gr. 2.1.2.
Dagvinnutími	Gr. 2.1.1.
Dagvinnutími, samfelldur	Gr. 2.1.2.
Dánar, -slysa-, og örorkutryggingar	Gr. 9.7.
Deilitala vegna tímakaups	Gr. 1.7.
Desemberuppbot	Gr. 1.5.1.
Dyraverðir	Gr. 10.1.4.
Eigendaskipti - bókun bls. 56	
Endurhæfingarsjóður– yfirlýsing bls 56.	KAFLI 11
Ferðir til og frá vinnustað	Gr. 4.5.
Félagsgjöld	Gr. 12.1.
Forgangsréttur	Gr. 7.1.
Friðagar	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 veikindaföllum	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.
Launaseðlar	Gr. 1.12.5.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr. 11.4.
Læknisvottorð	Gr. 9.4.3

Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr. 4.4.
Mánaðalaun	Gr. 1.2.1.
Námskeið	Gr. 2.8 - 15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 14.7.
Nætúrverðir - 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.
Sjúkrakostnaður við vinnuslys	Gr. 9.2.
Sjúkrasjóður	Gr. 11.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slysatrygging	Gr. 9.7.
Starfsmenntasjóður	Gr. 10.3.
Starfsreynsla	Gr. 1.6.1.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarvinna	Gr. 1.8.2.
Starfsaldurshækkunar	Gr. 1.6.
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.
Uppsagnir, fyrirkomulag bókun	KAFLI 13
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.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.8. - 1.8.3.
Yfirvinnutími	Gr. 2.2.
Þernur	Gr. 1.14.
Öryggisbúnaður	Gr. 8.1.