

KJARASAMNINGUR
milli
Starfsgreinasambands Íslands
og
Samtaka atvinnulífsins

1.gr.

Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar og sérkjarasamningar aðila framlengjast til 30. nóvember 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2008.

2. gr.

Sérstök hækkun kauptaxta

Í stað áðurgildandi launataxta komi nýir sem undirritaðir hafa verið sérstaklega og eru hluti samnings þessa. Launataxtar gilda frá 1. febrúar 2008, frá 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

3. gr.

Launaþróunartrygging við gildistöku

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 samanburð 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 samanburð 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.

Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars 2009, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri 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 afkastengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Launabreytingar 1. janúar 2010

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

4. gr.

Reiknitölur í ákvæðisvinnu- og bónuskerfum

Reiknitölur í fiskvinnslu og slátrun breytast ekki 2008 og 2009 en hækka um 2,5% árið 2010. á samningstímanum. Reiknitölur í ákvæðisvinnu hækka um 5,5% frá 1. febrúar 2008, um 3,5% frá 1. mars 2009 og um 2,5% frá 1. janúar 2010.

5. gr.

Grein 1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf.

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

1. 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.

6. gr.

1.4. Desember- og orlofsuppbót.

Í stað gr. 1.4.1. komi::

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2008 kr. 44.100.

Á árinu 2009 kr. 45.600.

Á árinu 2010 kr. 46.800.

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

Í stað gr. 1.4.2. komi::

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008 verði orlofsuppbót kr. 24.300.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 verði orlofsuppbót kr. 25.200.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010 verði orlofsuppbót kr. 25.800.

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

Ný grein, 1.4.3. verði:

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

Sérákvæði um ávinnslurétt í hráefnisskortu heldur gildi sínu.

7. gr.

Starfsmannaviðtöl

Grein 1.1.4 verði svohljóðandi

1.1.4 Starfsmannaviðtöl

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

8. gr.

Ný grein 1.15 verði:

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 samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, 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.

9. gr.

Tilgreining yfirvinnu

Töluliður 8. í grein 1.11.4 verði svo:

Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

10. gr.

Ný grein 1.16 Vottorð og greiðslu fyrir þau

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

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

11. gr.

Dagvinna, yfirvinna og neysluhlé

Við grein 2.1.2. bætist ný málsgrein:

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 2.2.1. Heimildarákvæði þetta tekur með sama hætti til vinnutímaákvæða 15. til og með 23. kafla.

12. gr.

Orlof

Grein 4.1.2. orðist svo:

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 verkafólk 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%.

Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

13. gr.

Námskeið

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

14. gr.

Veikindi barna

Fyrsti málsliður gr. 8.5.1. orðist svo:

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

15. gr.

Tillaga að nýjum kafla um slysatryggingar launþega

8.6. Slysatryggingar

8.6.1.

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.

8.6.2

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

8.6.3.

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.

8.6.4

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

8.6.5

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

8.6.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir 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.

8.6.7 Dánarbætur

8.6.7.1

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

8.6.7.2

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 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 ólöggráða 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.

8.6.8. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru 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%.

8.6.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

8.6.10

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

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

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

Bókun vegna frítímaslysatryggingar iðnverkafólks

Dánarbætur, dagpeningareglur, dagpeningar vegna tímabundinnar örorku og bætur vegna varanlegrar örorku á grundvelli frítímaslysatryggingar taka ekki sérstaka hækkun með samningi þessum.

16. gr.

Starfsmenntasjóður

Frá 1. júní 2008 greiða atvinnurekendur 0,2% í Landsmennt, sbr. gr. 10.3.

17. gr.

Endurhæfingarsjóður

Ný grein 10.5 orðist svo:

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

18. gr.

Ný grein, 12.6.2. orðist svo:

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 og
- 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.

19. gr.

Uppsögn ráðningarsamninga

Ný grein 12.2 Framkvæmd uppsagna hljóði svo:

Almennt um uppsögn

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

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.

Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög 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.

Viðurlög

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

20. gr.

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.

21. gr.

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 árs hraða.

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, ella framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.

22. gr.

Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjöllum er kveðið á um breytingar á þeim ákvæðum kjarasamningsins sem snerta einstakar starfsgreinar og sameiginleg málefni með öllum landssamböndum og félögum ASÍ:

- Endurhæfingarþjónusta
- Vinnustaðaskilríki
- Laun í erlendum gjaldmiðli

- Bókun um eigendaskipti
- Bókun um uppsögn ráðningarsamninga
- Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar
- Bókun varðandi læknisvottorð
- Bókun varðandi atvinnusjúkdóma
- Bókun um skilmála vátryggingafélaga
- Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla
- Bókun um vottorð og greiðslu fyrir þau
- Bókun varðandi atvinnusjúkdóma
- Bókun um jafnréttisáherslur
- Samkomulag um upplýsingar og samráð
- Bókun um laun í erlendum gjaldmiðli
- Kauptrygging fiskvinnslufólks (Kafli 18.5)
- Yfirlýsing um fræðslunefndir í fiskvinnslufyrirtækjum
- Yfirlýsing um launalaus leyfi fiskvinnslufólks um jól og áramót
- Yfirlýsing um íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn í fiskvinnslufyrirtækjum
- Ræsting (Kafli 22)
- Bókun um starfsmenntun á flutninga-, bygginga- og mannvirkjasviði
- Byggingaverkamenn
- Tækjastjórnendur
- Hópbifreiða- og sérleyfisbifreiðastjórar, ökumannskort
- Bókun um mjólkurbílstjóra
- Bókun um framlengingu afurðasamnings á Norðurlandi
- Iðnverkafólk
- Greiðasölusamningur (um dyraverði, fundi á vinnustað og starfsmenntun)

Reykjavík, 17. febrúar 2008.

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

YFIRLÝSING UM ENDURHÆFINGARÞJÓNUSTU

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfinga. 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 stéttarféлага um framkvæmdina.

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 þau 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 gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

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

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

Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

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

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

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

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

Launahækkningar 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 innan tveggja mánaða. 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, sbr. fylgiskjal.

Bókun um eigendaskipti

Aðilar eru sammála um að bókun þessi verði felld niður.

Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

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.

Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

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

Bókun varðandi 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.

Bókun varðandi 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.

Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks

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

Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

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

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknunum

Samningsaðilar mælast til þess að þegar störf eru auglýst laus til umsóknar í fjölmiðlum þá séu umsækjendur ekki krafðir um vottorð sem geiða þarf fyrir hjá opinberum aðilum, strax með frumumsókn. Einungis þeir umsækjendur sem komi til greina í starf þurfi að skila slíkum vottorðum. Aðilar eru sammála um að grein 1.15 kjarasamningi SA og Flóabandalagsins um vottorð og greiðslu fyrir þau og meðfylgjandi bókun gildi einnig fyrir þennan samning, að undanskyldu Afli-stéttarfélagi, þar sem sambærileg ákvæði og í samningi Vökuls-stéttarfélags gilda.

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á 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 fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

Viðuræðunefndin 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 slíkt 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 söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðuræðunefndarinnar 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.

Bókun - 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 launafólk 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 bókunarinnar 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 vinnumarkaðarins í nágrannalöndunum.

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

2.1. 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 krefjast 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.

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.

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.

Bókun um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

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

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða _____

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

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Kafli 18.5 verði svohljóðandi (breytingar feitletraðar).

18.5. Kauptrygging fiskvinnslufólks

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

18.5.2. Starfsþjálfun

Starfsmanni skal veitt kennsla og þjálfun í þeim störfum sem honum er ætlað að vinna. Starfsþjálfun fer fram í fyrirtækjunum. **Nýliðar sem ráðnir eru til starfa í fiskvinnslu skulu njóta viðeigandi starfsþjálfun fyrstu vikunnar undir handleiðslu verkstjóra og/eða starfsþjálfva.**

18.5.3. Kauptryggingar- og ráðningarsamningur

18.5.3.1. Eftir tveggja mánaða starf í sama fyrirtæki fer um réttindi og skyldur starfsmanns samkvæmt kauptryggingarákvæðum þessa samnings enda hafni hann ekki gerð kauptryggingarsamnings, sbr. gr. 18.5.3.3.

18.5.3.2. Ef vinnslutímabil/ráðningatímabil er að jafnaði skemmra en fjórir mánuðir að sumri til kemur kauptryggingarréttur þó ekki til álita.

18.5.3.3. Eftir eins mánaðar samfelld starf hjá fyrirtæki, þó að lágmarki 130 unnar stundir miðað við fullt starf, skal gera skriflegan ráðningar- og kauptryggingarsamning við starfsmanninn sbr. þó gr. 18.5.3.2. Fyrirtækið og starfsmaður halda hvor sínu eintaki af kauptryggingar- og ráðningarsamningnum. Fyrirtækið sendir viðkomandi verkalýðsfélagi eintak af kauptryggingarhluta samningsins og heldur eftir einu til staðfestingar kauptryggingunni.

18.5.3.4. Kauptryggingarhluti samningsins hefur sama gildistíma og ráðningarsamningur og fellur ekki úr gildi fyrr en við ráðningarslit, sbr. þó gr. 18.5.9.1.

18.5.3.5. Í kauptryggingarhluta ráðningarsamnings skal tilgreina upphafstíma, starfshlutfall og vinnutíma starfsmanns og gildistíma ef um tímabundinn ráðningarsamning er **að** ræða. Í öðrum hluta samningsins er fjallað um launakjör og aðra þætti er varða ráðningu starfsmannsins.

18.5.4. Námskeið

18.5.4.1. Á næstu 11 mánuðum eftir gildistöku kauptryggingar, sækji starfsmenn, sem gert hafa kauptryggingar- og ráðningarsamning, Starfsfræðslunámskeið fiskvinnslunnar (Sf námskeið) eða námskeið sem samkomulag hefur verið um í fræðslunefnd, sem samanstendur af stjórnendum og fulltrúum fiskvinnslufólks viðkomandi fyrirtækis, að komi í stað þeirra. Skilyrði er að námsefni hafi hlotið samþykki Starfsfræðslunefndar.

18.5.4.2. Markmið Sf námskeiðanna er að auka þekkingu starfsmanna á vinnslu sjávarafla, og gera þá hæfari til allra almennra fiskvinnslustarfa.

18.5.4.3. Sf námskeiðin eru samtals 40 klst. og taka til allra helstu þátta er varða starfið og starfsgreinina samkvæmt ákvörðun Starfsfræðslunefndar. Þau eru nú eftirfarandi:

- **Fiskurinn – veiðar og vinnsla.**
- Vinnuaðstaða og líkamsbeiting.
- Öryggi á vinnustöðum.
- Hreinlæti og gerlagróður.
- Atvinnulífið, starfsfólkið og launakerfin.
- Samstarf og samskipti á vinnustað.

Ofangreind sex námskeið skulu ávallt kennd – en velja skal fjögur af eftirtöldum námskeiðum til viðbótar.

- Afurðir, markaðir og umhverfismál
- Sjálfstyrking
 - Fjölmening
 - Skyndihjálp
 - Innra eftirlit
 - Samantekt og árangur.

Kaflinn samantekt og árangur getur verið hluti af síðustu námsgreininni.

18.5.4.4. Sf námskeiðin eru haldin á vegum Starfsfræðslunefndar fiskvinnslunnar í samvinnu við Sjávarútvegsráðuneytið og hlutaðeigandi fyrirtæki og á þeim tímum sem hentar með tilliti til vinnslunnar. **Að öðru jöfnu skal lokið við bóklegu námskeiðin á fjórum vikum.**

18.5.4.5. Sf námskeiðin skulu haldin þegar nægur þátttakendafjöldi fæst (a.m.k. 12 þátttakendur), en þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári, enda verði aldrei færri en 6 þátttakendur á hverju námskeiði. Séu þátttakendur færri má sameina námskeiðshópa.

18.5.4.6. Námsfni Sf námskeiðanna verði miðað við þarfir viðkomandi greinar fiskvinnslunnar, eftir nánari ákvörðun Starfsfræðslunefndar í samráði við hagsmunaaðila.

18.5.4.7. Fiskvinnslufólki sem er atvinnulaust, en hefur ekki haft tækifæri til að sækja starfsfræðslunámskeið, skal heimilt að sitja námskeið Starfsfræðslunefndar þegar þau eru haldin, enda hafi það sótt um fiskvinnslustarf hjá viðkomandi vinnumiðlun.

18.5.5. Laun að loknum námskeiðum

18.5.5.1. *Þegar starfsmaður hefur lokið starfsþjálfun og tilskildum námskeiðum telst hann sérhæfður fiskvinnslumaður og skal frá þeim tíma taka laun sem slíkur.*

18.5.5.2. *Sérhæft fiskvinnslufólk, sem ræður sig til starfa hjá öðru fiskvinnslufyrirtæki innan tólf mánaða, skal að afloknu hálf mánaðar starfi öðlast kauptryggingarrétt, annars eftir eins mánaðar starf enda hafi uppsögn úr fyrra starfi borið að með eðlilegum hætti, sbr. þó gr. 18.5.3.2.*

18.5.6. Árleg fræðslunámskeið

Sérhæfðir fiskvinnslumenn skulu árlega eiga kost á 4 klst. fræðslunámskeiðum þar sem flutt er valkvæð samantekt á námsfni sem kennt er á grunnnámskeiðum. Starfsfræðslunefnd og fræðslunefnd viðkomandi fyrirtækis sbr. gr. 18.5.4.1. ákveða að öðru leiti fyrirkomulag námskeiðsins.

Sf námskeiðin (40 klst. bóklegrunnnámskeið) sem **heimilt er að meta til eininga í framhaldsskólum** eru haldin og kostuð að öllu leyti af Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar. Sama gildir um þann þátt **árlegra námskeiða** sem Starfsfræðslunefndin stendur fyrir eða leggur til. Verði því við komið skal halda ofangreind námskeið á þeim tíma, sem vinnslustöðvun varir.

18.5.7. Starfssvið

Starfsmenn eru ráðnir til allra almennra starfa í fiskvinnslu.

Ef hlé verður á venjubundinni vinnslu, skulu starfsmenn vinna önnur störf innan fyrirtækisins. Ávallt skal þó gæta fyllsta öryggis og taka tillit til getu starfsmannsins.

18.5.8. Dagvinnutrygging

18.5.8.1. Vinnuveitandi skuldbindur sig til þess að greiða starfsmanni sem nýtur kauptryggingarréttar föst laun fyrir dagvinnu skv. samningi þessum þótt hráfnisbrestur valdi vinnslustöðvun, svo og á starfsfræðslunámskeiðum fiskvinnslunnar er Sjávarútvegsráðuneytið stendur fyrir, enda sé það í samræmi við reglur um endurgreiðslu atvinnuleysisbóta í fiskvinnslu sbr. l. nr. 51/1995 og reglugerð sett skv. þeim.

Hefji starfsmaður vinnu annars staðar á tímabili vinnslustöðvunar falla launagreiðslur niður frá sama tíma, en ráðningarsamningur fellur ekki úr gildi og ber starfsmanni að koma til vinnu um leið og vinnsla hefst á ný.

Eigi þær reglur ekki við fer um greiðslur atvinnuleysisbóta eftir almennum reglum, sbr. lög nr. 54/2006 og lög nr. 19/1979.

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

18.5.8.3. Hafi fyrirtækið greitt laun á tímabili vinnslustöðvunar og stöðvun varir lengur en áætlað var, styttist fjögurra vikna fyrirvari skv. gr. 18.5.8.2. um viku fyrir hverja eina, sem laun hafa verið greidd, án þess að vinnsla hafi farið fram. Fyrirvari skv. þessu ákvæði skal þó vera minnst tvær vikur.

18.5.8.4. Nú hefur verið tilkynnt um vinnslustöðvun með fjögurra vikna fyrirvara, en í ljós kemur að hráefni endist lengur en gert var ráð fyrir og skal þá heimilt að framlengja frestinn um allt að einni viku (5 vinnudaga) án þess að nýr biðtími skapist, enda hafi tilkynning þess efnis verið kynnt starfsfólki með þeim hætti er 18.5.8.2. gerir ráð fyrir með minnst 7 daga fyrirvara. Slík framlenging verður ekki gerð oftár en einu sinni í hverju tilfalli.

Hafi starfsmaður ráðið sig í vinnu hjá öðrum atvinnurekanda miðað við fyrri vinnslulok, breytir framlenging skv. ofansögðu ekki þeirri ráðningu.

18.5.8.5. Nú berst hráefni til fiskvinnslufyrirtækis meðan vinnslustöðvun sem boðuð hefur verið með fjögurra vikna fyrirvara stendur yfir og eiga starfsmenn á kauptryggingu sem eru ekki að störfum þá forgang til vinnu og er fyrirtækinu ekki heimilt að kalla annað verkafólk til þeirra starfa meðan þetta ástand varir.

18.5.8.6. Hafi starfsmaður verið tekinn af launaskrá skv. grein 18.5.8.2 og vinnslustöðvun staðið lengur en 5 vikur samfelld er starfsmanni heimilt að slíta ráðningarsamningi við fyrirtækið og þarf hann þá ekki að hlíta ákvæðum um uppsagnarfrest, enda hafi hann þá þegar tilkynnt fyrirtækinu formlega þessa ákvörðun sína með minnst viku fyrirvara.

Hafi vinnslustöðvun skv. ofangreindu staðið lengur en 8 vikur samfelld ber atvinnurekanda skylda til að tilkynna formlega þeim starfsmönnum sem þá eru í ráðningarsambandi um framtíðaráform fyrirtækisins.

Ef fyrirsjáanlegt er að vinnslustöðvun standi lengur en þrjá mánuði að meðtöldum orlofstíma er starfsmanni sem tekinn hefur verið af launaskrá heimilt að slíta ráðningarsambandi með tveggja vikna fyrirvara, og lengur en fimm mánuði með viku fyrirvara, hvenær sem er innan tímabilsins, **samanber þó ákvæði um sex mánaða hámarkstíma, sbr. 18.5.8.2.**

18.5.8.7. Nú stafar vinnslustöðvun af ófyrirséðum áföllum, s.s. bilunum í tækjum eða búnaði vinnslustöðvar eða veiðiskips, bruna eða skipstapa eða öðrum atvikum, sem talin eru falla undir 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979,¹ þá er fyrirtæki heimilt að fella niður launagreiðslu sbr. ákvæði sömu greinar.

¹ 1. mgr. 3. gr. l. nr. 19/1979 hljóðar svo: Nú fellur niður atvinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli,

18.5.9. Uppsögn kauptryggingar

18.5.9.1. Neiti starfsmaður vinnu eða mæti ekki ítrekað til vinnu, án þess að lögmæt forföll hamli, getur vinnuveitandi rift kauptryggingu án sérstaks fyrirvara í samræmi við almennar reglur um slit vinnusamninga. Hafi kauptryggingu verið slitið af þessum sökum, á starfsmaður fyrst kröfu til kauptryggingar að nýju að þremur mánuðum liðnum.

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

18.5.10. Samstarfsnefnd um ágreiningsmál

Samningsaðilar tilnefni hvor um sig tvo menn í samstarfsnefnd. Hvor aðili um sig getur vísað ágreiningsmálum sem upp kunna að koma vegna kauptryggingar fiskvinnslufólks til nefndarinnar. Nefndin skal leitast við að jafna ágreining aðila.

Yfirlýsing um fræðslunefndir í fiskvinnslufyrirtækjum

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

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

Yfirlýsing um launalaus leyfi fiskvinnslufólks um jól og áramót

Þeir starfsmenn í fiskvinnslu sem óska eftir að taka launalaust leyfi um jól og áramót og hafa aflað sér samþykki viðkomandi yfirmanns skulu fá greidd dagvinnulaun í hlutfalli við starfshlutfall sitt þá samningsbundnu frídaga sem falla á virka daga á umræddu tímabili. Greiðsluskylda atvinnurekenda er háð því að starfsmaður hafi aflað sér rétt til greiðslu, sbr. ákvæði 1.11 og umrætt leyfi standi ekki lengur en þrjár vikur og starfsmaður hefji störf að nýju í fyrirtækinu eftir að leyfinu lýkur.

Bókun

um íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn fiskvinnslufyrirtækja

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

Reykjavík febrúar 2008

22.KAFLI

Vinna við ræstingarstörf

22.1. Gildissvið

22.1.1. Skilgreining

Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingu, fermetramælingu fimm daga vikunnar og ræsting í tímavinnu, sbr. rammasamning um ræstingar.

Ef upp kemur ágreiningur um atriði sem varðar framkvæmd ræstingarvinnu eða tímasetningu fyrir verkið, skal hann leystur á grundvelli ofangreinds rammasamnings.

22.2. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar

22.2.1. Tímamæld ákvæðisvinna greiðist fyrir uppmælt vinnusvæði

22.2.2. Laun

	1.2.2008	1.3.2009	1.1.2010
Kl. 08:00-20:00 mán. – fös	900,52	959,05	1.016,59
Alla aðra tíma vikunnar, sbr. þó grein 22.2.3.	1.086,37	1.156,99	1.226,40

22.2.3. Næturæsting og ræsting á stórhátíðum

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

Ræsting á stórhátíðardögum greiðist með stórhátíðartaxta fyrir ræstingu.

22.3. Fermetramæling 5 daga vikunnar

22.3.1. Laun

	1.2.2008	1.3.2009	1.1.2010
Gólfæsting á m2 á mán.	219,81	234,10	248,14
Fimleikahús og áhaldaherbergi á m2 á mán.	190,56	202,95	215,13
Salerni á m2 á mán.	247,80	263,91	279,75

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

22.3.3. Desember- og orlofsuppbót

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

$$\text{Dagvinnustundir} = \frac{\text{árstekjur} \times 0,8372}{\text{lægri ákvæðisvinnutaxtinn}}$$

22.4. Ræsting í tímavinnu

22.4.1. Laun

Ræsting í tímavinnu greiðist skv. launaflokki 2.

	1.2.2008	1.3.2009	1.1.2010
Byrjunarlaun:	139.317	152.817	159.317
Eftir 1 ár:	140.905	154.405	160.905
Eftir 3 ár:	142.517	156.017	162.517
Eftir 5 ár:	144.153	157.653	164.153
Eftir 7 ár:	145.814	159.314	165.814

22.5. Ræsting í vaktavinnu

22.5.1. Ræsting í vaktavinnu greiðist samkvæmt launaflokki 6.

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

22.5.2. Skipulag vaktavinnu

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 - kl. 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en þrjár klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsmanna. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar.

Starfsmaður í hlutastarfi fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á sammingsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda yfirvinnu fyrir vinnu umfram vaktaskrá.

Vaktaskrá

Upptöku vakta skv. gr. 22.5.2. skal tilkynna með viku fyrirvara. Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn og skal tilkynna slit þeirra með a.m.k. viku fyrirvara. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktaskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks.

Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á skammtímaráðningu starfsfólks er þó heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, þó ekki minna en tvær vikur í senn, enda sé meirihluti starfsmanna samþykkuð því fyrirkomulagi.

22.5.3. Vaktaálag

Í vaktavinnu greiðist álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:

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

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.

55% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga skal þó vera á stofnunum á vegum ríkis, sveitarfélaga og sjálfseignarstofnana.

22.5.4. Álag á helgidögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 45% álagi eða 55% álagi sbr. gr. 22.5.3.

22.5.5. Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

22.5.6. Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 40 stundir (38 stundir sé daglegur vinnutími á tímabilinu kl. 17:00 - 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

22.5.7. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí. Vinnuveitandi skal tilkynna veitingu vetrarfrís með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

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

Heimilt er með samkomulagi fyrirtækis og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Starfsfólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

22.5.8. Neysluhlé

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

22.6. Almenn ákvæði

22.6.1. Deilitala

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

22.6.2. Lágmarksgreiðslur

Lágmarksgreiðsla fyrir ræstingarvinnu er 2 klst. miðað við viðkomandi taxa.

22.6.3. Ræsting í tímavinnu

Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.

22.6.4. Útkall

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

22.6.5. Aukaræsting

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

22.6.6. Hlífðarföt

Atvinnurekandi leggur starfsfólki við ræstingar til hlífðarfatnað og gúmmihanska, enda eru þau eign vinnuveitanda. Ef misbrestur verður á greiðist sérstakt fatagjald kr. 9,62 á hverja klst.

22.6.7. Réttindi afleysingafólks í ræstingu

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

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

22.6.8. Biðtími

Sé ekki unnt að hefja ræstingu í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt skv. viðkomandi taxa á meðan hann bíður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma upplýsingum og lengd og ástæður biðtíma til síns yfirmanns svo fljótt sem unnt er.

22.6.9. Tímakaup við hreingerningar

Vinna við hreingerningar/aðalhreingerningar greiðist með yfirvinnutímakaupi samkvæmt launataxa 2.

22.6.10. Stykkjapvottur

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

Bókun um fræðslu starfsfólks í ræstingum [2008]

Samningsaðilar hafa ákveðið að gera stórátak í menntun og fræðslu starfsfólks við ræstingar. Í þeim tilgangi verður skipaður lítill vinnuhópur aðila f. 1. mars 2008 sem hefur það eitt að markmiði að skipuleggja og hrinda af stað mjög stuttum, einföldum, ódýrum og samtengdum námskeiðum sem geta nýst sem flestum sem starfa við ræstingar á Íslandi. Tryggja skal að námskeiðin megi halda á vinnustað starfsmanna. Til að flýta þessari vinnu á t.d. að kalla eftir reynslu í nágrannalöndunum í leit að fyrirmyndum þessara námskeiða að innihaldi og skipulagi.

Slík námskeið hafi að markmiði að fræða starfsfólk um hagnýt atriði er varða starf þeirra, s.s. varðandi ræstingarefni, skipulag ræstingarvinnu, ræstingaraðferðir, framkomu, þjónustu og virðingu fyrir starfinu svo og ræstingar fyrir starfsmenn með takmarkaða íslenskukunnáttu.

Stefnt skal að því að námskeiðshaldið hefjist eigi síðar en 1. október 2008 og verði framvegis viðvarandi valkostur til menntunar og endurmenntunar starfsfólksins.

Bókun [2008]

Samningsaðilar skulu fyrir 1. nóvember 2008 - og í framhaldi af því svo oft sem þurfa þykir - kynna sér framkvæmd ræstingarvinnu hjá nágrannalöndum.

Bókun [2004]

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

Bókun um starfsmenntun á flutninga-, bygginga- og mannvirkjasviði

Samningsaðilar skipi tvo menn hvor í nefnd sem hafi það hlutverk að skipuleggja og sjá til þess að til verði fleiri starfsmenntunartilboð í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin leitar eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og aðrar stofnanir, fyrirtæki, samtök, miðstöðvar og ráðuneyti sem við á og æskilegt er hverju sinni. Einnig skal nefndin vinna að því að skapa því námi sem til er í dag brautargengi innan atvinnugreinarinnar.

Eftirfarandi breytingar verða á 16. kafla um tækjastjórnendur

Breyting á skilgreiningum tækjastjórnenda í grein 16.2:

Tækjastjórnandi 1. Lyftarar með allt að 10 tonna lyftigetu. Stjórnendur vörubifreiða með meirapróf allt að 10 tonnum.

Tækjastjórnendur 2. Stjórnendur vörubifreiða yfir 10 tonnum. Bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur).

Ný grein 16.7.4. orðist svo:

Allir bílstjórar, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum skulu fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Sé ferði skipulögð þannig að um næturgistingu er að ræða skal bifreiðastjóra séð fyrir gistingu í eins manns herbergi með uppþúnu rúmi. Annað telst ekki fullnægjandi aðstaða.

Grein 16.10.3 breytist þannig að fyrir framan upptalningu í sviga kemur „t.d.“

Grein 16.10.5. breytist þannig að í stað orðsins „ýtum“ kemur „vinnuvélum“.

Inn komi ný grein: „Ökumannskort“ (sp. um staðsetningu)

Starfsmaður sem ráðinn er ótímabundið og unnið hefur þrjá mánuði hjá fyrirtæki á rétt á endurgreiðslu kostnaðar vegna lögbundinnar endurnýjunar ökumannskorts hér á landi, skv. reglugerð um ökurita og notkun hans. Hætti starfsmaður innan sex mánaða frá endurnýjun korts er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað hlutfallslega miðað við starfstíma.

Bókun um mjólkurbílstjóra

Mjólkurbílstjórar skulu fá öryggisskó og öryggisstígvél eftir þörfum.

Eftirfarandi breytingar verða á 17. kafla um hópbifreiða- og sérleyfisbifreiðastjóra

Inn komi ný grein: „Ökumanskort“

Starfsmaður sem ráðinn er ótímabundið og unnið hefur þrjá mánuði hjá fyrirtæki á rétt á endurgreiðslu kostnaðar vegna lögbundinnar endurnýjunar ökumanskorts hér á landi, skv. reglugerð um ökurita og notkun hans. Hætti starfsmaður innan sex mánaða frá endurnýjun korts er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað hlutfallslega miðað við starfstíma.

Bókun um framlengingu afurðasamnings á Norðurlandi

Aðilar eru sammála um það að með undirritun aðalkjarasamnings framlengjast sérákvæði svokallaðs afurðastöðvasamnings frá 1988 með áorðnum breytingum og eru í gildi hjá afurðastöðvum í mjólkuriðnaði á Norðurlandi (Blönduósi, Sauðárkróki, Ísafirði og Akureyri).

Afurðastöðvasamningur frá 1988 er hluti af aðalkjarasamningi aðila og er því afgreiddur sem einn heild í atkvæðagreiðslu félagsmanna.

Samningsaðilar munu sameiginlega taka saman og gefa út sérákvæði afurðastöðvasamningsins fyrir 1. júní 2008 með áorðnum breytingum frá 1988 eftir undirritun aðalkjarasamnings aðila.

Eftirfarandi breyting verður á 20. kafla um iðnverkafólk

20.12. Símenntun – sérhæft iðnverkafólk

20.12.1 Skipan samstarfsnefndar

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

20.12.2 Framtíðarsýn

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

Forsendur

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

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

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

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

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

20.12.3 Samstarf og framkvæmd

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

Hópurinn skal skila tillögum til SGS/Flóa og SA/SI ekki síðar en í nóvember 2008 og skal stefnt að því að námsbrautir hefjist ekki síðar en 2009.

20.12.4 Markmið

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

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

Kjarasamningur SA/SGS um starfsfólk veitinga- og greiðasöluastaða.

1. KAFLI

Um dyraverði:

Grein 1.25 falli niður þar sem efni hennar er komið í grein 1.14 skv. nýrri tillögu.

Grein 1.14 verði: „Þernur, næturverðir og dyraverðir.”

Ný grein 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. 585/2005 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar. Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dyra, auk annarra starfa sem vinnuveitandi felur honum.”

(Skýringarákvæði fylgir með vísun í reglugerð)

Um fundi á vinnustað

Nýtt sérákvæði verði þannig:

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

18. KAFLI Starfsmenntun

18.1. Um umsjónarnefnd starfsmenntunar verði þannig;

„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 fræðslumiðstöðvar, stofnanir og ráðuneyti, eftir því sem við á og æskilegt er hverju sinni. Nefndin setji sér sjálf starfsreglur.”

Kauptaxtar SGS frá 1. febrúar 2008

Almenn hækkun er kr. 18.000

Mánaðarkaup Samkvæmt samningi SA og SGS frá 16. febrúar 2008

	Byrjunarl.	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	137.752	139.317	140.905	142.517	144.153
Launaflokkur 2	139.317	140.905	142.517	144.153	145.814
Launaflokkur 3	140.905	142.517	144.153	145.814	147.500
Launaflokkur 4	142.517	144.153	145.814	147.500	149.211
Launaflokkur 5	144.153	145.814	147.500	149.211	150.948
Launaflokkur 6	145.814	147.500	149.211	150.948	152.711
Launaflokkur 7	147.500	149.211	150.948	152.711	154.500
Launaflokkur 8	149.211	150.948	152.711	154.500	156.316
Launaflokkur 9	150.948	152.711	154.500	156.316	158.159
Launaflokkur 10	152.711	154.500	156.316	158.159	160.030
Launaflokkur 11	154.500	156.316	158.159	160.030	161.928
Launaflokkur 12	156.316	158.159	160.030	161.928	163.856
Launaflokkur 13	158.159	160.030	161.928	163.856	165.812
Launaflokkur 14	160.030	161.928	163.856	165.812	167.798
Launaflokkur 15	161.928	163.856	165.812	167.798	169.814
Launaflokkur 16	163.856	165.812	167.798	169.814	171.859
Launaflokkur 17	165.812	167.798	169.814	171.859	173.936
Launaflokkur 18	167.798	169.814	171.859	173.936	176.043
Launaflokkur 19	169.814	171.859	173.936	176.043	178.182
Launaflokkur 20	171.859	173.936	176.043	178.182	180.354
Launaflokkur 21	173.936	176.043	178.182	180.354	182.558
Launaflokkur 22	176.043	178.182	180.354	182.558	184.795
Launaflokkur 23	178.182	180.354	182.558	184.795	187.065
Launaflokkur 24	180.354	182.558	184.795	187.065	189.370
Launaflokkur 25	182.558	184.795	187.065	189.370	191.709

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

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 samfelld hjá sama fyrirtæki:

Hinn 1. febrúar 2008

kr. 145.000 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.

Dagvinna Samkvæmt samningi SA og SGS. Gildir frá 1. febrúar 2008

	Byrjunarl.	Eftir 1. ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	794,74	803,77	812,93	822,23	831,67
Launaflokkur 2	803,77	812,93	822,23	831,67	841,25
Launaflokkur 3	812,93	822,23	831,67	841,25	850,98
Launaflokkur 4	822,23	831,67	841,25	850,98	860,85
Launaflokkur 5	831,67	841,25	850,98	860,85	870,87
Launaflokkur 6	841,25	850,98	860,85	870,87	881,04
Launaflokkur 7	850,98	860,85	870,87	881,04	891,36
Launaflokkur 8	860,85	870,87	881,04	891,36	901,84
Launaflokkur 9	870,87	881,04	891,36	901,84	912,47
Launaflokkur 10	881,04	891,36	901,84	912,47	923,27
Launaflokkur 11	891,36	901,84	912,47	923,27	934,22
Launaflokkur 12	901,84	912,47	923,27	934,22	945,34
Launaflokkur 13	912,47	923,27	934,22	945,34	956,63
Launaflokkur 14	923,27	934,22	945,34	956,63	968,08
Launaflokkur 15	934,22	945,34	956,63	968,08	979,71
Launaflokkur 16	945,34	956,63	968,08	979,71	991,51
Launaflokkur 17	956,63	968,08	979,71	991,51	1003,50
Launaflokkur 18	968,08	979,71	991,51	1003,50	1015,65
Launaflokkur 19	979,71	991,51	1003,50	1015,65	1027,99
Launaflokkur 20	991,51	1003,50	1015,65	1027,99	1040,52
Launaflokkur 21	1003,50	1015,65	1027,99	1040,52	1053,24
Launaflokkur 22	1015,65	1027,99	1040,52	1053,24	1066,15
Launaflokkur 23	1027,99	1040,52	1053,24	1066,15	1079,24
Launaflokkur 24	1040,52	1053,24	1066,15	1079,24	1092,54
Launaflokkur 25	1053,24	1066,15	1079,24	1092,54	1106,03

Við mat á starfsaldri telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfgrein.

Dagvinna er fundinn út með því að deila í mánaðarlaun með 173,33

Yfirvinnuálag er dagvinnutaxti x 1,8 = 80% til viðbótar dagvinnu.

Yfirvinna Samkvæmt samningi SA og SGS. Gildir frá 1. febrúar 2008

	Byrjunarl	Eftir 1. ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	1430,55	1446,81	1463,30	1480,04	1497,03
Launaflokkur 2	1446,81	1463,30	1480,04	1497,03	1514,28
Launaflokkur 3	1463,30	1480,04	1497,03	1514,28	1531,79
Launaflokkur 4	1480,04	1497,03	1514,28	1531,79	1549,56
Launaflokkur 5	1497,03	1514,28	1531,79	1549,56	1567,59
Launaflokkur 6	1514,28	1531,79	1549,56	1567,59	1585,90
Launaflokkur 7	1531,79	1549,56	1567,59	1585,90	1604,48
Launaflokkur 8	1549,56	1567,59	1585,90	1604,48	1623,34
Launaflokkur 9	1567,59	1585,90	1604,48	1623,34	1642,48
Launaflokkur 10	1585,90	1604,48	1623,34	1642,48	1661,91
Launaflokkur 11	1604,48	1623,34	1642,48	1661,91	1681,62
Launaflokkur 12	1623,34	1642,48	1661,91	1681,62	1701,64
Launaflokkur 13	1642,48	1661,91	1681,62	1701,64	1721,96
Launaflokkur 14	1661,91	1681,62	1701,64	1721,96	1742,58
Launaflokkur 15	1681,62	1701,64	1721,96	1742,58	1763,52
Launaflokkur 16	1701,64	1721,96	1742,58	1763,52	1784,76
Launaflokkur 17	1721,96	1742,58	1763,52	1784,76	1806,33
Launaflokkur 18	1742,58	1763,52	1784,76	1806,33	1828,21
Launaflokkur 19	1763,52	1784,76	1806,33	1828,21	1850,42
Launaflokkur 20	1784,76	1806,33	1828,21	1850,42	1872,98
Launaflokkur 21	1806,33	1828,21	1850,42	1872,98	1895,86
Launaflokkur 22	1828,21	1850,42	1872,98	1895,86	1919,10
Launaflokkur 23	1850,42	1872,98	1895,86	1919,10	1942,67
Launaflokkur 24	1872,98	1895,86	1919,10	1942,67	1966,61
Launaflokkur 25	1895,86	1919,10	1942,67	1966,61	1990,90

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

Stórhátíðarkaup Samkvæmt samningi SA og SGS. Gildir frá 1. febrúar 2008

	Byrjunarl.	Eftir 1. ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	1894,09	1915,61	1937,44	1959,61	1982,10
Launaflokkur 2	1915,61	1937,44	1959,61	1982,10	2004,94
Launaflokkur 3	1937,44	1959,61	1982,10	2004,94	2028,13
Launaflokkur 4	1959,61	1982,10	2004,94	2028,13	2051,65
Launaflokkur 5	1982,10	2004,94	2028,13	2051,65	2075,54
Launaflokkur 6	2004,94	2028,13	2051,65	2075,54	2099,78
Launaflokkur 7	2028,13	2051,65	2075,54	2099,78	2124,38
Launaflokkur 8	2051,65	2075,54	2099,78	2124,38	2149,35
Launaflokkur 9	2075,54	2099,78	2124,38	2149,35	2174,69
Launaflokkur 10	2099,78	2124,38	2149,35	2174,69	2200,41
Launaflokkur 11	2124,38	2149,35	2174,69	2200,41	2226,51
Launaflokkur 12	2149,35	2174,69	2200,41	2226,51	2253,02
Launaflokkur 13	2174,69	2200,41	2226,51	2253,02	2279,92
Launaflokkur 14	2200,41	2226,51	2253,02	2279,92	2307,22
Launaflokkur 15	2226,51	2253,02	2279,92	2307,22	2334,94
Launaflokkur 16	2253,02	2279,92	2307,22	2334,94	2363,06
Launaflokkur 17	2279,92	2307,22	2334,94	2363,06	2391,62
Launaflokkur 18	2307,22	2334,94	2363,06	2391,62	2420,59
Launaflokkur 19	2334,94	2363,06	2391,62	2420,59	2450,00
Launaflokkur 20	2363,06	2391,62	2420,59	2450,00	2479,87
Launaflokkur 21	2391,62	2420,59	2450,00	2479,87	2510,17
Launaflokkur 22	2420,59	2450,00	2479,87	2510,17	2540,93
Launaflokkur 23	2450,00	2479,87	2510,17	2540,93	2572,14
Launaflokkur 24	2479,87	2510,17	2540,93	2572,14	2603,84
Launaflokkur 25	2510,17	2540,93	2572,14	2603,84	2636,00

Launaflokkur 1 unglingar undir 18 ára aldri.

	Mánaðarl.	Dagv.	Yfirv.
Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára.	130.864	755,00	1359,03
Laun 16 ára eru 90% af byrjunarlaunum 18 ára.	123.977	715,26	1287,51
Laun 15 ára eru 75% af byrjunarlaunum 18 ára.	103.314	596,05	1072,93
Laun 14 ára eru 65% af byrjunarlaunum 18 ára.	89.539	516,58	929,86

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

Launaflokkur 2 unglingar undir 18 ára aldri.

	Mánaðarl.	Dagv.	Yfirv.
Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára.	132.351	763,58	1374,47
Laun 16 ára eru 90% af byrjunarlaunum 18 ára.	125.385	723,39	1362,14
Laun 15 ára eru 75% af byrjunarlaunum 18 ára.	104.488	602,83	1085,12
Laun 14 ára eru 65% af byrjunarlaunum 18 ára.	90.556	522,45	940,42

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

Launaflokkur 3 unglingar undir 18 ára aldri.

	Mánaðarl.	Dagv.	Yfirv.
Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára.	133.860	772,28	1390,13
Laun 16 ára eru 90% af byrjunarlaunum 18 ára.	126.815	731,64	1316,98
Laun 15 ára eru 75% af byrjunarlaunum 18 ára.	105.679	609,70	1097,48
Laun 14 ára eru 65% af byrjunarlaunum 18 ára.	91.588	528,40	951,14

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

Launaflokkur 4 unglingar undir 18 ára aldri.

	Mánaðarl.	Dagv.	Yfirv.
Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára.	135.391	781,12	1406,04
Laun 16 ára eru 90% af byrjunarlaunum 18 ára.	128.265	740,01	1332,05
Laun 15 ára eru 75% af byrjunarlaunum 18 ára.	106.888	616,67	1110,04
Laun 14 ára eru 65% af byrjunarlaunum 18 ára.	92.636	534,45	962,03

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

Launaflokkur 5 unglingar undir 18 ára aldri.

	Mánaðarl.	Dagv.	Yfirv.
Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára.	136.945	790,08	1422,18
Laun 16 ára eru 90% af byrjunarlaunum 18 ára.	129.738	748,50	1347,34
Laun 15 ára eru 75% af byrjunarlaunum 18 ára.	108.115	623,75	1122,78
Laun 14 ára eru 65% af byrjunarlaunum 18 ára.	93.699	540,58	973,07

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

Almennir vaktmenn.

	Mán.laun	Mán.laun með 33%	Mán.laun með 42%	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.k.
Byrjunarl. 18 ára	139.317	185.292	197.830	803,77	1446,81	1915,61
Eftir 1 ár	140.905	187.404	200.085	812,93	1463,30	1937,44
Eftir 3 ár	142.517	189.548	202.374	822,23	1480,04	1959,61
Eftir 5 ár	144.153	191.723	204.697	831,67	1497,03	1982,10
Eftir 7 ár	145.814	193.933	207.056	841,25	1514,28	2004,94

Lausráðnir vaktmenn í skipum.

	12 klst vaka	7. nóttin	Stórhátíð
Byrjunarlaun 18 ára	13.664	21.863	24.596
Eftir 1 ár	13.820	22.112	24.876
Eftir 3 ár	13.977	22.365	25.161
Eftir 5 ár	14.139	22.622	25.448
Eftir 7 ár	14.301	22.882	25.743

Fæðispeningar verkamanna.

Ef um eina máltíð er að ræða	kr.	1.261
Ef um tvær máltíðir er að ræða þ.e. hádverð og kvöldverð	kr.	2.636
Ef um þrjár máltíðir er að ræða þ.e. morgunm., hádv. og kvöldv.	kr.	3.668

Fatapeningar í fiskvinnslu.

Fatapeningar á greiddan tíma kr.	8,47
Fatapeningar í saltfisk- og skreiðarvinnu kr.	9,89

Reiknitala ákvæðisvinnu í fiskvinnslu

Reiknitala ákvæðisvinnu í fiskvinnslu (Bónus)	110,81
Reiknitala í hóplaunakerfi	149,48

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

Röðun starfa í launaflokka samkvæmt kjarasamningi SGS

Launaflokkur 1

Störf verkafólks ótalin annars staðar. Tímakaupsfólk á hótelum og veitingahúsum. Sauðfjárslátrun S1 (Almennir starfsmenn í sláturhúsum).

Launaflokkur 2

Ræsting í tímavinnu. Vaktmenn.

Launaflokkur 3

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

Launaflokkur 4

Sauðfjárslátrun S3 (Starfsmenn með mikla starfsreynslu við slátrun, sem lokið hafa sérstöku 6 vikna námskeiði, þar af að hluta bóklegu námi í iðnskóla og verklegri þjálfun í svína- og nautgripaslátrun í Hróarskeldu eða sambærulegu námi innanlands að mati sammingsaðila).

Launaflokkur 5

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

Launaflokkur 6

Sérhæft iðnverkafólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Matráðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Almennir byggingaverkamenn. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum. Verkamenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum og dekkjaverkstæðum. Ræsting í vaktavinnu.

Launaflokkur 7

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

Launaflokkur 8

Sérþjálfaðir byggingaverkamenn.

Launaflokkur 9

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

Launaflokkur 10

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

Launaflokkur 11

Mjólkurbílstjórar.

Launaflokkur 13

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

Launaflokkur 17 (2006)

Hópibifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.