KJARASAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins
annars vegar

og

VM, Félags vélstjóra og málmtæknimanna
hins vegar

Gildir frá 1. apríl 2019 til
1. nóvember 2022

Efnisyfirlit:

Bls.

Gildissvið o.fl. 8

Gildissvið 8
Starfsaldur 8

1. KAFLI Um laun 9

1.1. Laun 9
1.2. Tímakaup í dagvinnu 13
1.3. Vikukaup í dagvinnu 14
1.4. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup 14
1.5. Laun fyrir óunna helgidaga 15
1.6. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir 15
1.7. Kaupgreiðslur 15
1.8. Útkall 15
1.9. Ráðning skólafólks 15
1.10. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf 16
1.12. Samkeppnisákvæði 17
1.13. Laun í erlendum gjaldmiðli 18

2. KAFLI Um vinnutíma 19

2.1. Dagvinna 19
2.2. Yfirvinna 19
2.3. Vanræktar vinnustundir 20
2.4. Helgidaga- og stórhátíðavinna 20
2.5. Vinnutími 21
2.6. Falli vinna niður af óviðráðanlegum orsökum 21
2.7. Frí í stað yfirvinnukaups 21
2.8. Lágmarkshvíld 21
2.9. Eftirlitsferðir vélstjóra 24
2.10. Bakvaktir 24
2.11. Ónæði vegna síma 24
2.12. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum 25
2.13. Vaktavinna 25
2.14. Fagtengd námskeið 27

3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað 28

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu 28
3.2. Matur 28
3.3. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu 29
3.4. Ferðir 29
3.5. Bifreiðakostnaður 29
3.6. Vinna innan flutningslínu 30
3.7. Vinna utan flutningslínu 30
3.8. Um vinnu utan umdæmis 31
3.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis 32

4. KAFLI Um orlof 34

4.1. Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs 34
4.2. Veikindi og slys í orlofi 34
4.3. Orlofsauki 35

4.4. Dæmi um útreikning orlofslauna 35

5. KAFLI Fyrirtækjasamningar 37

5.1. Skilgreining 37
5.2. Markmið 37
5.3. Viðræðuheimild 37
5.4. Ráðgjafar 37
5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum 38
5.6. Upplýsingamiðlun 38
5.7. Heimil frávik 39
5.8. Endurgjald starfsmanna 40
5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími 40
5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör 41
5.11. Stytting vinnutíma 41
5.12. Meðferð ágreinings 43
5.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjaþáttur (gildir frá 1.1.2022) 43

6. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu 44

7. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi 45

7.1. Vinnustaðir 45
7.2. Heilsuvernd og læknisskoðun 45
7.3. Lyfjakassi 45
7.4. Öryggisbúnaður starfsmanna 45
7.5. Brot starfsmanns á öryggisreglum 45
7.6. Brot fyrirtækis á öryggisreglum 46
7.7. Vinna með byggingakrana 46

8. KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum, vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma og slysatryggingar 47

8.1. Starfsmenn skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir 47
8.2. Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma 48
8.3. Launahugtök 48
8.4. Læknisvottorð 48
8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum 49
8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar 49
8.7. Fæðingarorlof og mæðraskoðun 51

9. KAFLI Verkfæri og vinnuföt 52

9.1. Vinnuföt 52
9.2. Verkfæri/verkfæragjald 53
9.3. Tjón á munum 53
9.4. Trygging verkfæra og vinnufata 53

10. KAFLI Um félagsgjöld, sjúkrasjóða, orlofssjóða- og lífeyrissjóðaiðgjöld og starfsmenntagjöld 54

10.1. Félagsgjöld 54
10.2. Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði 54
10.3. Iðgjöld í lífeyrissjóð 54
10.4. Starfsendurhæfingarsjóður 54
10.5. Skilagreinar 54

10.6. Starfsmenntagjöld 55
10.7. Skil á iðgjöldum 55

11. KAFLI Um trúnaðarmenn 56

11.1. Val trúnaðarmanna 56
11.2. Störf trúnaðarmanna 56
11.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að 56
11.4. Aðstaða trúnaðarmanna 56
11.5. Fundir á vinnustað 56
11.6. Kvartanir trúnaðarmanna 57
11.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi 57
11.8. Trúnaðarmannanámskeið 57
11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn 57
11.10. Öryggisnefnd 57

12. KAFLI Um uppsagnarfrest, endurráðningu, áunnin réttindi og hlutastörf . 59

12.1. Uppsagnarfrestur 59
12.2. Framkvæmd uppsagna 59
12.3. Hópuppsagnir 60
12.4. Starfslok 61
12.5. Áunnin réttindi 61
12.6. Hlutastörf 62

13. KAFLI Um flokksstjóra og verkstjórn 63

13.1. Flokksstjórar 63
13.2. Verkstjórn 63

14. KAFLI Um launakerfi, undirbúning og upptöku hvetjandi launakerfa 64

14.1 Launakerfi 64
14.2. Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa 64

15. KAFLI Megininntak kjarasamnings -samningsforsendur 65

15.1 Inngangur - megininntak 65
15.2. Launa- og forsendunefnd 65
15.3. Samningsforsendur 65

16. KAFLI Um meðferð ágreiningsmála, sérsamninga og gildistíma 67

16.1. Meðferð ágreiningsmála 67
16.2. Lágmarkskjör 67
16.3. Gildissvið og starfssvið 67
16.4. Gildistími 67

Fylgiskjöl og bókanir 68

Fylgiskjal nr. 1 Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands og Vinnumálasambandsins. 68
Fylgiskjal nr. 2 Skrá yfir verkfæri skipasmiða 73
Fylgiskjal nr. 3 Samkomulag félags blikksmiða og félags blikksmiðjueigenda um verkfæri og starfssvæði 74
Fylgiskjal nr. 4 Veikindaréttur, sbr. gr. 8.1.1 og. 8.2. 76
Kafli um kaup og kjör iðnnema 77
Bókun um launakerfi 81

Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020 83
Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning 83
Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings 84
Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað 84
Bókun um endurskoðun á uppsagnarákvæðum 84
Bókun um endurmenntun og raunfærnimat 84
Yfirlýsing ASÍ og SA vegna sjálfboðaliða 85
Bókun um sveigjanleg starfslok 85
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma 86
Bókun um mat á námi til launa 87
Bókun um eflingu iðngreina 87
Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa 87
Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits 88
Bókun vegna aðstoðarfólks 88
Bókun um átak til að auka framleiðni 88
Bókun um bakvaktir og fjareftirlit 88
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi 88
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys 89
Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna 89
Bókun um endurskoðun orlofslaga 89
Yfirlýsing um lífeyrismál 89
Starfsmenntamál 89
Skrifleg staðfesting ráðningar 90
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál 90
Bókun 2011 um almenna launahækkun 90
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta 91
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál 91
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna 91
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur 92
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga 92
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda 92
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð 93
Bókun 2011 um starfsmannaleigur 93
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála 93
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum 94
Bókun 2008 um upplýsingar og samráð 96
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð 96
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði 96
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga 97
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma 97
Bókun 2008 um læknisvottorð 97
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar 97
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform 98
Bókun 2008 vegna varnarliðssvæðis 99
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði 99
Yfirlýsing um óskir til að minnka starfshlutfall á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur 102
Bókun um aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum 102
Bókun um undirverktöku 102
Bókun um eldri samninga 102
Yfirlýsing um verktakastarfsemi 103
Bókun vegna launaflokks um skemmra starfsnám 105
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8. 106

Atriðisorðaskrá 107

Gildissvið o.fl.

Gildissvið

Kjarasamningur þessi nær til fagstarfa málmiðnaðarmanna og vélstjóra með vélstjórnarréttindi sem starfa í landi, auk netagerðarmanna. Samningurinn nær einnig til vélfræðinga, iðnfræðinga og sérhæfðra aðstoðarmanna iðnaðarmanna sem starfa í iðninni skv. 3. og 4. mgr. 8. gr. iðnaðarlaga.

Starfsaldur

Eftir að einstaklingur hefur öðlast vélstjórnarréttindi skal starfstími hans, við vélstjórnarstörf á sjó, teljast með við útreikning starfsaldurs samkvæmt samningi þessum eins og hér segir:

Starfsaldur innan sama fyrirtækis

Starfsaldur vélstjóra á sjó telst að fullu við mat á starfsaldri innan sama fyrirtækis.

Starfsaldur í starfsgrein

Eftir eins árs starf í landi hjá nýjum atvinnurekanda skal starfsaldur vélstjóra á sjó teljast að fullu.

1. KAFLI
Um laun

1.1. Laun

Samningur þessi er mánaðarkaupssamningur með þeim réttindum sem slíkum samningi fylgir.

1.1.1. Launataxtar

1.1.1.1. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Iðnaðarmenn með sveinspróf og málmsuðumenn með hæfnisvottun. Iðnaðarmenn með þriggja ára iðnnám og þriggja ára starfsreynslu. Vélstjóri 3. og 4. stig.

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Grunnlaun	388.165	418.496	454.756	479.756
Eftir 1 ár	394.496	430.756		
Eftir 3 ár	406.756			

Iðnaðarmenn með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi eða tvö sveinspróf sem nýtist í starfi.

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Grunnlaun	423.048	451.000	475.000	500.000

Vélstjórar í frystihúsum og verksmiðjum, 2. stig.

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Grunnlaun	354.357	380.044	405.739	430.739
Eftir 1 ár	356.044	381.739		
Eftir 3 ár	357.739			

Iðnaðarmenn sem lokið hafa iðnnámi sem er styttra en þrjú ár og eru án sveinsprófs.

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Grunnlaun	347.351	378.357	402.357	427.357
Eftir 1 ár	354.357			

Kauptaxti iðnaðarmanna án sveinsprófs nær til þeirra iðnaðarmanna sem ekki uppfylla skilyrði launaflokks iðnsveina. Eftir tveggja ára starf í iðn sinni hér á landi færist viðkomandi á taxta iðnsveina. Starfstími samkvæmt launaflokki þessum telst ekki til starfstíma samkvæmt launaflokki iðnaðarmanna með sveinspróf.

Sérhæfðir aðstoðarmenn með faglega reynslu.

	1.4.2019	**1.4.2020**	**1.1.2021**	**1.1.2022**
Grunnlaun	293.084	317.084	341.084	366.084
Eftir 1 ár	295.131	319.131	343.131	368.131
Eftir 3 ár	297.237	321.237	345.237	370.237
Eftir 5 ár í fyrirt.	299.377	323.377	347.377	372.377

Launaflokkar starfsmanna án sveinsprófs ná ekki til starfa sem teljast hefðbundin störf verkamanna.

Iðnfræðingar og vélfræðingar með sveinspróf.

	1.4.2019	**1.4.2020**	**1.1.2021**	**1.1.2022**
Grunnlaun	425.282	456.246	493.732	518.732
Eftir 1 ár	432.246	469.732		
Eftir 3 ár	445.732			

Kauptaxtar eru lágmarkslaunataxtar en að öðru leyti gilda þau laun sem um semst á markaði.

1.1.1.2. Í ofangreindum launatöxtum er innifalið fæðis-, flutnings- og mætingaskyldugjald.

1.1.1.3. Starfsaldur sveina miðast við starfsaldur í starfsgrein frá sveinsprófi.

1.1.2. <u>Launabreytingar á samningstímanum</u>

1.1.2.1. Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf:

1. apríl 2019: kr. 17.000

1. apríl 2020: kr. 18.000

1. janúar 2021: kr. 15.750

1. janúar 2022: kr. 17.250

Kjaratengdir liðir kjarasamningsins hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. gr. 1.1.1.1.

1.1.2.2. ***Eingreiðsla í maí 2019***

Í maí 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla.

1.1.2.3. ***Hagvaxtarauki***

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðar-laun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

1.1.2.4. ***Kauptrygging vegna launaþróunar***

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Úrskurði launa- og forsendunefnd kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar skulu kauptaxtar samnings þessa taka sömu krónutöluhækkun.

1.1.3. Launakerfi

Í stað launataxta (annarra en grunnlauna) og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna stjórnunar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða launakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í launakerfinu verði viðmið og efnisþættir sem raðað er saman eftir því sem við á og ferli við mat og þróun. Hvor aðili, starfsmenn á grundvelli

meirihlutastuðnings eða fyrirtæki, getur farið fram á viðræður um upptöku nýs launakerfis.

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störfin er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

1.1.4. Starfsmannaviðtöl

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

1.1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.1.5.1. *Desemberuppbót*

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 92.000 árið 2019,

kr. 94.000 árið 2020,

kr. 96.000 árið 2021,

kr. 98.000 árið 2022.

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

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

1.1.5.2. *Orlofsuppbót*

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

kr. 50.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019,

kr. 51.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020,

kr. 52.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021,

kr. 53.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

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

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

1.1.5.3. *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.

1.1.6. Fata- og verkfæragjald

Um þessa kostnaðarliði vísast til 9. kafla samningsins.

1.1.7. Flokksstjórar og verkstæðisformenn

Sjá 13. kafla samningsins.

1.1.8. Vinna við jarðgangagerð

Vélstjórar- og málmtæknimenn sem vinna í stafni við jarðgangagerð fá álag á laun eins og aðrir starfsmenn í borflokki enda gangi þeir inn í það vinnufyrirkomulag sem um borflokkinn gildir.

1.2. Tímakaup í dagvinnu

1.2.1. **Gildir til og með 31. mars 2020:**

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun**.**

Gildir frá 1. apríl 2020:

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 160 í mánaðarlaun.

Skýring:
Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færist yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma.

Sjá einnig bókun á bls. 83 um upptöku virks vinnutíma.

1.2.2. Tímakaup í dagvinnu með kostnaðarliðum er fundið með því að leggja fatagjald við tímakaup í dagvinnu auk verkfæragjalds ef sveinn leggur sér til handverkfæri, sbr. fylgiskjöl nr. 2 og 3.

1.3. Vikukaup í dagvinnu

1.3.1. Vikukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 40 **(37 frá og með 1. apríl 2020, sjá bókun á bls. 83 um upptöku virks vinnutíma).**

1.3.2. Vikukaup í dagvinnu með kostnaðarliðum er fundið með því að leggja fatagjald fyrir 40 tíma við vikukaup í dagvinnu. Verkfæragjaldi fyrir 40 tíma er einnig bætt við ef sveinn leggur sér til handverkfæri, sbr. fylgiskjöl nr. 2 og 3. **(Miðast við 37 klst. á viku frá og með 1. apríl 2020, sjá bókun á bls. 83 um upptöku virks vinnutíma)**

1.4. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup

1.4.1. **Gildir til og með 31. mars 2020:**

Yfirvinnukaup greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Gildir frá 1. apríl 2020 / 1. janúar 2021:

Yfirvinnuálag verður tvískipt (sjá gr. 2.2. um yfirvinnu 1 og 2):

Frá 1. apríl 2020:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Frá 1. janúar 2021:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,00% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Stórhátíðarkaup:

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. gr. 2.4.2., greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.4.2. Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.4.3. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup með kostnaðarliðum er fundið með því að leggja fatagjald við yfirvinnukaupið/stórhátíðakaupið auk verkfæragjaldsins ef sveinn leggur sér til handverkfæri, sbr. fylgiskjöl nr. 2-3.

1.5. Laun fyrir óunna helgidaga

1.5.1. Laun fyrir óunna helgidaga sem falla á mánudaga til föstudaga, eru greidd í 8 stundir á þeim taxta sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga, auk yfirborgunar, ef hún eru fyrir hendi, þó að frádregnu fatagjaldi og verkfæragjaldi.

1.6. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir

1.6.1. Sé unnið helgidaga sem ekki teljast stórhátíðir er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup með kostnaðarliðum.

1.6.2. Sé unnið á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga greitt stórhátíðakaup með kostnaðarliðum.

1.7. Kaupgreiðslur

1.7.1. Kaupgreiðslur skulu fara fram vikulega eða mánaðarlega í dagvinnutíma. Heimilt er að greiða út launin með öðrum hætti, náist um það samkomulag.

1.7.2. Atvinnurekendur skulu í hvert sinn sem útborgun launa fer fram afhenda hverjum starfsmanni launaseðil, þar sem fram kemur greinileg sundurliðun á fjölda dag- og yfirvinnutíma, kaupgjaldi fyrir unninn tíma, desember- og orlofsuppbót, sé hún greidd út jafnharðan, ákvæðisvinnugreiðslum, orlofi o.s.frv. einnig allur frádráttur af kaupi svo sem lífeyrisiðgjald starfsmanns, stéttarfélagsgjald, opinber gjöld, samtölur frá áramótum, uppsöfnun á fríi sem kemur í stað yfirvinnu o.s.frv.

1.8. Útkall

1.8.1. Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu eftir að dagvinnutímabili er lokið og hann er farinn af vinnustað skal hann fá greidda eina klst. auk unnins tíma, vegna röskunar á frítíma. Við þær aðstæður greiðist aldrei minna en þrjár klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalin), nema dagvinna hefjist innan þriggja klukkustunda frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af dagvinnu eða yfirvinnu. Fyrir útkall á helgidögum, sbr. gr. 2.4., greiðist ekki minna en 4,5 klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalin).

1.9. Ráðning skólafólks

1.9.1. Sé skólafólk ráðið í jóla- og páskafríum skal það fá gildandi tímakaup að viðbættum 4% vegna aukahelgidaga.

1.10. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.10.1. 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.

Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.10.2. 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.

1.10.3. Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.10.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaða- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðalaun 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.

1.10.5. 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. 1.10.4. 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.

1.10.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.10.7. Réttur til skaðabóta

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.12. 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.

1.13. Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

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

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

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

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

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

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnæstu 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.

2. KAFLI
Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

2.1.1. **Gildir til og með 31. mars 2020:**

Vikulegur dagvinnutími skal vera 40 klst. (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mín.) á tímabilinu kl. 07:00 til kl. 18:00.

Heimilt er með skriflegu samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis og/eða meirihluta starfsmanna og fyrirtækis að dagvinna hefjist á tímabilinu milli kl. 07:00 til 10:00. Yfirvinna hefst þó aldrei síðar en kl. 18:00. Dagvinna skal ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skv. slíku samkomulagi verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með nýju samkomulagi.

Gildir frá 1. apríl 2020

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 37 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

Sjá einnig bókun á bls. 83 um upptöku virks vinnutíma.

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Yfirvinna telst frá því dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugardögum, sunnudögum og helgidögum greiðist yfirvinnukaup, sbr. gr. 1.4.

Gildir frá 1. apríl 2020

Yfirvinna 1

Yfirvinna 1 er greidd fyrir alla yfirvinnu þar til yfirvinna 2 tekur við. Sama gildir um yfirvinnugreiðslur sem bætast við greiðslur fyrir unninn tíma, sjá d) lið skýringar.

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 41 virka klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (177,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Skýring:
a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.

b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.

c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausu leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.

d) Óunnin yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

2.2.2. Hafi verið unnin reglubundin yfirvinna í tvo mánuði eða meira ber að tilkynna fyrirhugaðar breytingar þar á með minnst tveggja vikna fyrirvara. Fyrirvari er háður því að ekki sé um óviðráðanlegar orsakir að ræða. Efnisskortur telst í þessu sambandi ekki til óviðráðanlegra orsaka.

2.3. Vanræktar vinnustundir

2.3.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður var liðinn.

2.3.2. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum dag hvern hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu meira en sem nemur tveimur klst. eftir að hefðbundinni dagvinnu lýkur og ekki eftir kl. 18:00.

Þetta á þó ekki við þar sem viðhaft er annað fyrirkomulag um launaskerðingu vegna mætinga, eða þegar starfsmaður kemur of seint af óviðráðanlegum ástæðum að mati beggja aðila.

2.3.3. Á sama hátt er heimilt að gera samkomulag um frávik frá umsömdum upphafstíma vinnu.

2.4. Helgidaga- og stórhátíðavinna

2.4.1. <u>Helgidagar eru:</u>

Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Annar í hvítasunnu
Frídagur verslunarmanna
Annar í jólum

2.4.2. Stórhátíðadagar eru:

Nýársdagur
Föstudagurinn langi
Páskadagur
Hvítasunnudagur
17. júní
Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Jóladagur
Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.4.3. Aðfangadag jóla og gamlársdag reiknast dagvinnutími til kl. 12:00 á hádegi.

2.5. Vinnutími

2.5.1. Heimilt er að samræma upphafsvinnutíma og neyslutíma þeirra starfshópa sem vinna á sama vinnustað, ef samkomulag verður um það milli atvinnurekanda og starfsmanna, enda sé það borið undir starfsmenn sameiginlega.

2.5.2. Þar sem þess er óskað að tímaskráning fari fram eftir stimpilklukku er starfsmönnum skylt að stimpla viðverutíma sinn, enda taki það til allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.6. Falli vinna niður af óviðráðanlegum orsökum

2.6.1. Falli vinna niður vegna óhagstæðs veðurs eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup. Sjá þó lög nr. 19/1979. Heimilt er, þegar þannig stendur á, að fela starfsmanni önnur störf.

2.7. Frí í stað yfirvinnukaups

2.7.1. Tvenns konar fyrirkomulag kemur til greina þegar frídögum vegna yfirvinnu er safnað. Með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda getur starfsmaður annað hvort safnað yfirvinnustundum, fengið yfirvinnuálagið greitt og haldið dagvinnulaunum þegar hann tekur frí eða safnað yfirvinnustundum og umreiknað þær í fjölda dagvinnustunda. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.8. Lágmarkshvíld*

2.8.1. Daglegur hvíldartími

* Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls. 106.

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

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

2.8.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

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

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

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. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 2.8.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

2.8.3. Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.8.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.8.4. 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.

2.8.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

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

2.8.6. Hlé

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans, sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS (sjá bls. 68). Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.9. Eftirlitsferðir vélstjóra

2.9.1. Á helgum og öðrum frídögum þegar ekki er unnið eða gengnar vaktir er vélstjórum skylt að fara eftirlitsferðir í samræmi við fyrirmæli vinnuveitanda. Fyrir hverja eftirlitsferð skal að lágmarki greiða 2 klst. á yfirvinnukaupi.

2.10. Bakvaktir

2.10.1. Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.

2.10.2. Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

2.10.3. Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir bakvakt á helgidögum (öðrum en sunnudögum) og stórhátíðardögum greiðist 50% hærra bakvaktarálag en skv. ofanskráðu.

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

2.10.5. Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

2.10.6. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

> Skýring: Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi.

2.11. Ónæði vegna síma

Séu símanúmer starfsmanna gefin upp af hálfu fyrirtækisins skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

2.12. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

2.12.1. Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu með fjarlausnum eða símhringingum í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

2.12.2. Með fjarlausnum er átt við vinnu sem starfsmaður getur unnið utan vinnustaðar með tölvubúnaði.

2.12.3. Við mat á þóknun skal meðal annars litið til þess:

a. Hversu líklegt er að starfsmaður verði fyrir röskun vegna þjónustunnar.

b. Hversu mikið vinnuframlag er farið fram á að hálfu starfsmanns vegna þjónustunnar þegar hennar er krafist.

c. Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.

d. Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

2.13. Vaktavinna

2.13.1. Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna nái til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.13.2. <u>Vaktavinnutímabil / Fyrirvari / Uppsögn</u>

Við upptöku vakta ber að hafa samráð við hlutaðeigandi starfsmenn um útfærslu vaktanna og tilkynna viðkomandi stéttarfélagi um fyrirkomulag.

Sé fyrirhugað að taka upp vaktavinnu í fyrirtæki, þarf að tilkynna starfsmönnum þá fyrirætlan með fyrirvara, sem er háður lengd væntanlegs vaktavinnutímabils. Sama gildir um uppsögn vakta-vinnufyrirkomulags:

	I	**II**	**III**
Lengd vaktavinnu-tímabils	7 d. [1)] - 1 mán.	1 - 6 mán.	6 mán. og lengur
Fyrirvari vaktupptöku	3 dagar	14 dagar	21 dagur
Uppsögn vakta	Samtímis	1 vika [2)]	1 mán.

[1)] Ef sérstakar ástæður krefja má að höfðu samráði við starfsmenn taka upp styttra vaktavinnutímabil.

[2)] Þó skal getið um áætluð vaktavinnulok.

2.13.3. <u>Lengd vakta og neysluhlé</u>

Dæmi	Lengd vaktar	Neysluhlé	Virkar vinnustundir
A	8 klst.	35 mín. (1 hlé)	7 klst. 25 mín.
B	9 klst.	40 mín. (2 hlé)	8 klst. 20 mín.
C	10 klst.	45 mín. (2 hlé)	9 klst. 15 mín.
D	11 klst.	50 mín. (2-3 hlé)	10 klst. 10 mín.
E	12 klst.	65 mín. (2-3 hlé)	11 klst. 55 mín.[1]

Starfsmaður í vaktavinnu hefur ekki matartíma skv. gr. 3.1.1. og 3.3.1., nema um það hafi verið samið. Vélstjórar taka neysluhlé eftir því sem aðstæður leyfa eftir nánara samkomulagi við vinnuveitanda.

2.13.4. Vaktaálag fyrir vaktavinnu

Tímabil	Álag
kl. 08:00 – kl. 16:00 mánud. - föstud.	0%
kl. 16:00 – kl. 24:00 mánud. - föstud.	35%
kl. 08:00 – kl. 24:00 laugard. - sunnud.	55%
kl. 00:00 – kl. 08:00 alla daga	60%

2.13.5. Yfirvinna

Öll vinna vaktavinnumanna umfram 40 klst. á viku að meðaltali **(37 klst. frá 1. apríl 2020)** skal greidd með yfirvinnukaupi. Vinna á stórhátíðum greiðist þó með yfirvinnukaupi auk fastra launa.

2.13.6. Vaktaskipta-/fataskipta-/þvottagjald

Greiða skal 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hverja unna vakt fyrir þann tíma er fer til fataskipta, þvotta starfsmanna, svo og vaktaskipta á vinnustað (verkstæði), enda skiptast starfsmenn á nauðsynlegum upplýsingum við vaktaskipti og vinna stöðvist ekki á meðan.

2.13.7. Sérstakt gjald fyrir skammtímavaktir

2.13.7.1. Greiða skal 10 mínútur í yfirvinnu fyrir hverja unna vakt, þegar vaktavinna stendur yfir skemur en 1 mánuð. (Hér er ekki átt við lengd verka).

2.13.7.2. Hafi vaktavinnutímabil verið áætlað skemmra en einn mánuður, en lengist síðan einhverra hluta vegna, skal þó eigi greiða þetta skammtímavaktaálag lengur en í einn mánuð.

2.13.7.3. Hafi vaktavinnutímabil hins vegar verið áætlað lengra en einn mánuður, en lýkur þó innan mánaðar skal greiða skammtíma-vaktaálag á þær vaktir, sem unnar voru.

2.13.7.4. Samkomulag þetta um vaktavinnu breytir ekki þeim vakta-vinnusamningum sem í gildi eru.

[1] Til og með 31. mars 2020 teljast neysluhlé til vinnutíma.

2.14. Fagtengd námskeið

2.14.1. Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki á starfsmaður rétt á að sækja fagleg símenntunarnámskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og launamanna, eða annarra sambærilegra stofnana í vinnutíma, og heldur föstum launum í allt að 16 klst. á ári, enda séu jafn margar námskeiðsstundir í eigin tíma starfsmanns, utan dagvinnutíma viðkomandi. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir.

2.14.2. Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfellt hjá sama fyrirtæki skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í gr. 2.14.1.

2.14.3. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

2.14.3. Sé starfsmanni gert að sækja námskeið eða námskeið nýtist í starfi að mati atvinnurekanda skal námskeiðsseta skv. gr. 2.14.1. og 2.14.2. ekki leiða til skerðingar á föstum dagvinnulaunum.

2.14.4. Þegar atvinnurekandi greiðir námskeiðsgjöld vegna námskeiða sem almennt nýtast í atvinnugreininni er heimilt að setja skilyrði um endurgreiðslu námskeiðsgjaldanna segi starfsmaður upp innan tiltekins tíma (t.d. 6 mánaða) frá því að námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu þegar samningsbundnum uppsagnarfresti lýkur.

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

Þann 1. apríl 2020 breytist tímafjöldi til samræmis við upptöku virks vinnutíma, þ.e. að hver dagur teljist sem 7,4 klst. í stað 8 klst. áður.

3. KAFLI
Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

3.1.1. Hádegismatartími er ein klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til kl. 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.

3.1.2. **Gildir til og með 31. mars 2020:**

Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 9:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður og styttist þá dagvinnutímabilið.

Gildir frá 1. apríl 2020:

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi **og teljast ekki til vinnutíma**. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður.

3.1.3. Ef unnið er í hádegismatartíma eða morgun- eða síðdegiskaffitímum skal það greitt sem yfirvinna. Sé aðeins hluti matar- eða kaffitíma unninn greiðist yfirvinnukaup sem því nemur.

3.2. Matur

3.2.1 Stefnt skal að því að koma upp mötuneytisaðstöðu fyrir starfsmenn eða tryggja þeim aðgang að mötuneyti. Þar sem mötuneytisaðstöðu hefur verið komið upp skulu samningsaðilar vinna að því að sem flestir starfsmenn skipti við mötuneytið. Mötuneyti telst sá staður, þar sem aðstaða er til að bera fram mat á sama hátt og á viðurkenndum matsölustöðum, enda séu húsakynni samþykkt af heilbrigðisyfirvöldum og samningsaðilum. Fyrirtæki greiða kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matar.

3.2.2. Þegar yfirvinna fellur til með innan við tvær klst. fyrirvara sem og að næturlagi, ber atvinnurekanda að leggja starfsmönnum til heitan málsverð í kvöldmatartímum þeim að kostnaðarlausu.

3.3. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.3.1. Ef unnin er yfirvinna skal kvöldmatarhlé alla daga vera kl. 19:00 til kl. 20:00. Þar sem neysluhlé hafa verið stytt eða aflögð og viðverutími á vinnustað styttur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu. Matartími að nóttu skal vera kl. 02:00 til kl. 03:00.

3.3.2. Laugardaga og sunnudaga skal veita jafn mörg kaffihlé og aðra daga.

3.3.3. Þegar unnin er yfirvinna skal vera 20 mín. kaffihlé kl. 22:30, kl. 04:30 og kl. 06:30.

3.3.4. Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími.

3.3.5. Ef unnið er í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu reiknast tilsvarandi lengri tími unninn.

3.3.6. Óheimilt er að afskrá starfsmann úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartímum í yfirvinnu á tímabilinu frá kl. 22:30 (eða fyrsta neysluhlé eftir kvöldmatarhlé) til kl. 07:00. Þeir greiðast til viðbótar hinum unnu tímum.

3.4. Ferðir

3.4.1. Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 að morgni virkra daga, og frá kl. 00:00 til kl. 10:00 að morgni sunnudaga og aðra helgidaga, þá skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað. Sé unnið á stórhelgidögum, þ.e. jóladegi, föstudeginum langa, páskadegi, nýársdegi, hvítasunnudegi eða eftir kl. 12:00 á aðfangadegi og gamlársdegi, skal starfsmönnum séð fyrir ferðum.

3.4.2. Atvinnurekanda er ekki skylt að greiða sérstaklega fyrir þann tíma, sem fer í ferðir milli verkstaðar og matstofu, sé hún í innan við 350 m fjarlægð frá verkstað. Verkstaður telst í þessu sambandi t.d. 4. hæð í húsi.

3.5. Bifreiðakostnaður

3.5.1. Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, á hann rétt á greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

3.5.2. Við ákvörðun vegalengda skal mæld vegalengd frá brottfararstað til viðkomandi vinnustaðar og sömu leið til baka. Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.

3.5.3. Minnsta gjald skal jafngilda gjaldi fyrir 11,11 km.

3.5.4. Ef ekið er með efni og/eða tæki, sem annars þyrfti sendibíl til, greiðist 30% álag á taxta skv. grein 3.5.1 en 15% álag þegar verkfærakistur eru fluttar.

3.5.5. Ef atvinnurekandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu.

3.6. Vinna innan flutningslínu

3.6.1. Höfuðborgarsvæðið

3.6.1.1. Málmiðnaðarmenn (ekki blikksmiðir)

Eftirfarandi gildir um starfssvæði á höfuðborgarsvæðinu fyrir félagsmenn VM. Á starfssvæðinu skulu starfsmenn mæta til og fara frá vinnu á heimaverkstæði í eigin tíma. Mæti menn á heimaverkstæði skulu þeir fluttir að og frá vinnustað í vinnutíma.

Heimilt er að láta starfsmenn hefja og ljúka vinnu á verkstað í stað heimaverkstæðis enda hafi það verið tilkynnt fyrir lok vinnudags. Ferðir innan flutningslínu eru þá í eigin tíma starfsmanns. Þess ber að gæta að ferðir á verkstað í stað heimaverkstæðis séu ekki óeðlilega íþyngjandi fyrir starfsmann.

Á höfuðborgarsvæðinu eru tvö starfssvæði:

1. svæði: Reykjavík (utan Kjalarness), Mosfellsbær, Kópavogur, Seltjarnarnes, Hafnarfjörður, Garðabær og Bessastaðahreppur.

2. svæði: Kjalarnes og Kjósarhreppur.

Þegar unnið er utan heimaverkstæðis skulu starfsmenn eigi njóta lakari fæðishlunninda eða niðurgreiðslu á fæði en starfsmenn á heimaverkstæði.

3.6.2. Utan höfuðborgarsvæðisins

Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km radíus frá miðkjarna hvers þéttbýliskjarna. Þó á starfsmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan byggðamarka viðkomandi þéttbýliskjarna eða akstursleið lengri en 12 km frá miðkjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna.

3.6.3. Blikksmiðir

Um blikksmiði vísast til samkomulags Félags blikksmiða og Félags blikksmiðjueigenda, dags. 3. maí 1995, sbr. fylgiskjal nr. 3.

3.7. Vinna utan flutningslínu

3.7.1. Sé vinnustaður utan þeirra marka, er greinir í grein 3.6. gildir eftirfarandi:

3.7.1.1. Starfsmenn skulu fluttir þeim að kostnaðarlausu til og frá vinnu kvölds og morgna.

3.7.1.2. Atvinnurekanda er heimilt að ákveða einn brottfararstað innan flutningslínu til vinnustaðar, sem er utan flutningsmarka. Ákvörðun um brottfararstað skal þó háð því að á honum sé viðunandi aðstaða til bifreiðageymslu og biðskjóls.

3.7.1.3. Tefjist brottferð til heimilis eða vinnustaðar og starfsmönnum er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullum launum meðan á biðtíma stendur og þar til komið er á áfangastað.

3.7.1.4. Mæti starfsmaður ekki á tilsettum tíma til brottferðar frá heimili eða vinnustað, verður hann sjálfur að sjá sér fyrir flutningi á eigin kostnað.

3.7.1.5. Starfsmönnum skal séð fyrir málsverðum þeim að kostnaðarlausu. Heimilt er þó atvinnurekanda að flytja starfsmenn til heimila sinna eða á fasta starfsstöð í og úr mat í stað málsverðar enda séu þær ferðir farnar í vinnutíma.

3.7.1.6. Þegar aðstæður eru þannig í verkum sem standa skemur en 5 daga að atvinnurekandi getur ekki lagt starfsmönnum til fæði, er honum heimilt að gera samkomulag við starfsmenn um að þeir sjái sér sjálfir fyrir hádegis- og/eða kvöldverði. Skal þá greiða þeim eftir reikningi eða dagpeninga sem frá og með 1. apríl 2019 eru kr. 3.515 á dag sé um eina máltíð að ræða og kr. 7.030 á dag sé um tvær máltíðir að ræða.

Dagpeningar þessir taka almennum launahækkunum.

3.7.2. Sé starfsmaður fjarverandi lengur en einn sólarhring við að sinna þjónustu á sjó eða í landi vegna viðhalds eða prófunar á tækjum og búnaði skal samið um fjarvistarálag, enda hafi ekki verið gert ráð fyrir þóknun vegna slíkra fjarvista við ákvörðun launa.

3.8. Um vinnu utan umdæmis

3.8.1. Þegar unnið er svo langt frá heimabyggð, að nauðsynlegt er að liggja við á vinnustað, gilda ákvæði þessa samnings eftir því sem við á, með þeim viðaukum, sem í gr. 3.8.2. - 3.8.4. segir.

3.8.2. Laun, uppihald og ferðakostnaður

3.8.2.1. Greiða skal kaup og allan uppihalds- og ferðakostnað frá því lagt er af stað og þar til komið er heim aftur, samkvæmt eftirfarandi reglum:

3.8.2.2. Á leið til ákvörðunarstaðar þar til vinna hefst, skal greitt kaup fyrir alla þá tíma sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis.

3.8.2.3. Sé farið sjóveg er greitt dagvinnukaup fyrir hvern dag meðan ferðin stendur yfir, þó einungis fyrir þann stundafjölda er til dagvinnu telst, enda sé starfsmönnum séð fyrir hvílum þegar ferðast er að næturlagi.

3.8.2.4. Sömu ákvæði og hér hafa verið tilgreind gilda um heimferð. Þessi ákvæði gilda við upphaf og enda verks og skipulagðar ferðir í

byrjun og lok vinnulotu. Heimilt er að semja um fasta lengd ferðatíma.

3.8.3. Viðlega á vinnustað

3.8.3.1. Þegar legið er við á vinnustað skulu starfsmenn hafa frítt fæði og húsnæði og á þá gr. 3.7.1.6. ekki við. Um aðbúnað að öðru leyti vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995 og reglna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingavinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996.

3.8.4. Helgarferðir milli vinnustaðar og heimabyggðar

3.8.4.1. Starfsmenn skulu hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í ekki meira en 250 km fjarlægð frá lögskráðri starfsstöð.

3.8.4.2. Ef vinnustaður er utan 250 km, er heimilt að skipuleggja vinnu þannig að töku vikulegs frídags sé frestað, þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, sem skulu vera laugardagur og sunnudagur, verði því við komið. Hér gilda ákvæðin undir fyrri liðum þessa kafla, en að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til lögsagnarumdæmis nema um aðra hverja helgi.

3.8.4.3. Ákvæði þessarar greinar um ókeypis flutning milli ráðningarstaðar og vinnustaðar og kaupgreiðslu á meðan ferðin stendur yfir, gilda því aðeins að starfsmenn hætti vinnu af ástæðum er atvinnurekandi samþykkir.

3.8.4.4. Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.

3.8.4.5. Allir mannflutningar á landi skulu fara fram í viðurkenndum fólksflutningabílum.

3.8.4.6. Sé ófært til heimabyggðar af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum, er það atvinnurekanda vítalaust, enda skal veita frí strax og aðstæður leyfa.

3.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

3.9.2. Um staðfestingu ráðningarkjara við störf erlendis vísast til samkomulags VSÍ og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu atvinnurekanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

3.9.3. Áður en starfsmaður heldur til starfa erlendis skal atvinnurekandi ganga frá ferða-, slysa- og sjúkratryggingu. Ef starfsmaður sem er að störfum erlendis veikist eða slasast og fyrir liggur að hann

verði óvinnufær um lengri tíma, skal atvinnurekandi greiða þann kostnað vegna heimflutnings sem ekki fæst greiddur úr tryggingum eða af Tryggingastofnun ríkisins. Sama á við um allan umframkostnað vegna veikinda og slysa sem orsakast af dvöl erlendis.

Ef um óviðráðanlegar og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms, slyss eða andláts, sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns, ber atvinnurekanda að hraða heimferð starfsmanns eins og kostur er.

4. KAFLI
Um orlof

4.1. Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs

4.1.1. Um orlof skal fara að lögum nr. 30/1987. Þar er gert ráð fyrir því að orlofi af öllum tekjum megi breyta í orlofstíma. Þá er miðað við að orlof skuli greiða af öllum tekjum og hlunnindum að kostnaðarliðum undanskildum.

4.1.2. Lágmarksorlof skal vera 24 dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi að kostnaðarliðum undanskildum.

4.1.3. Laugardagar, sunnudagar og helgidagar teljast ekki orlofsdagar.

4.1.4. Ljúki ráðningarsamningi starfsmanns og atvinnurekanda skal hann, atvinnurekandinn, greiða starfsmanninum öll áunnin orlofslaun hans.

4.1.5. Stéttarfélagi og atvinnurekanda er heimilt að gera með sér samkomulag um reglulegar greiðslur inn á sérstakan bankareikning á nafni starfsmanns.

4.2. Veikindi og slys í orlofi

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

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreinir gilda um slys í orlofi.

4.3. Orlofsauki

4.3.1. Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 26 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 27 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,59%.

Gildir frá 1. maí 2021:

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%. Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2021 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

4.3.2. Námstími iðnnema í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

4.3.3. Veita ber a.m.k. 20 virka daga á tímabilinu 2. maí til 15. september.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

4.4. Dæmi um útreikning orlofslauna

Eftirtaldir þættir verða að vera kunnir:

A. Dagvinnutekjur án verkfæra og fatagjalds
B. Yfirvinnutekjur án verkfæra og fatagjalds
C. Bónustekjur án verkfæra og fatagjalds
D. Aðrar tekjur án verkfæra og fatagjalds
E. Orlofsprósenta
F. Dagvinnukaup

Út frá þessum upplýsingum um tekjur er reiknað út hvað viðkomandi hefur unnið sér inn marga dagvinnutíma í orlofslaun:

((A + B + C + D) * E/100) /F = Orlofstímar.

Þegar kemur að greiðslu orlofsins er upphæð orlofslaunanna fundin með því að margfalda saman orlofstímana, sem starfsmaðurinn hefur unnið sér inn, með dagvinnukaupinu sem gildir þegar viðkomandi fer í orlof sitt.

5. KAFLI
Fyrirtækjasamningar

5.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

5.2. Markmið

Markmið fyrirtækjasamninga er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. Viðræðuheimild

Viðræður um fyrirtækjasamning 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.

Að jafnaði taki fyrirtækjasamningur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er það tilkynnt hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og Samtökum atvinnulífsins.

5.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að kalla til ráðgjafa til þátttöku í viðræðum.

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd ef óskað er. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, 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.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óviðkomandi um efni hans.

5.7. Heimil frávik

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

Efnisþættir í fyrirtækjasamningi geta verið:

a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00 - 19:00.

b) Fjögurra daga vinnuvika. Fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu sé lokið á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.

c) Vaktavinna.

d) Skipulögð frestun á vikulegum frídegi, þannig að teknir séu samfelldir frídagar á 14 daga tímabili.

e) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn.

f) Frí fyrir yfirvinnu. Yfirvinnutímum safnað saman og samið um frítöku á virkum dögum.

g) Neysluhlé: Annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.

h) Orlof. Hluta orlofs ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.

i) Afkastahvetjandi launakerfi. Þróun afkastahvetjandi launakerfa án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila. Þetta gildir ekki um byggingamenn.

j) Launakerfi. Gerð fastlaunakerfa sem taki til allra eða hluta starfsmanna.

k) Starfsmat þar sem tekið er tillit til þeirra krafna sem gerðar eru til starfsins.

l) Frammistöðumat þar sem m.a. tekið er tillit til hæfni og afkasta.

m) 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. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal

við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Heimilt er með samþykki viðkomandi stéttarfélags og SA að semja um önnur frávik frá kjarasamningi en hér að ofan greinir.

5.8. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann 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 sex 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. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjaþátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.11. Stytting vinnutíma

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði samhliða niðurfellingu kaffitíma skv. gr. 3.1.2 í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í viðræðum verða gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Ef formlegir kaffitímar verða felldir niður er ávinningi vegna bættrar nýtingar vinnutíma og aukinnar framleiðni skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda, hlutdeild starfsmanna felst í viðbótarstyttingu virks vinnutíma:

Viðbótarstytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna (deilitala dagvinnutímakaups 156 í stað 160 með 2,56% hækkun dagvinnutímakaups. Yfirvinnutímakaup breytist ekki).

Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri
2. Hádegishlé lengt
3. Hver vinnudagur styttur, umsaminn fjöldi vinnudaga styttur eða einn dagur vikunnar styttur
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfa daga
5. Blönduð leið

Þar sem virkur vinnutími er styttur í 36 klst. á viku og deilitala til útreiknings tímakaups verður 156 greiðist yfirvinna 2 fyrir vinnu umfram 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv. þessari grein.

Um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags fer eftir grein 5.9.

5.12. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 5.11. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

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 og atvinnurekanda rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins eða fela þeim aðilum málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

5.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjaþáttur (gildir frá 1.1.2022)

Hafi ekki verið gert samkomulag á grundvelli þessa kafla um fyrirkomulag vinnutíma geta starfsmenn fyrirtækis kosið um upptöku staðlaðs fyrirtækjaþáttar kjarasamnings.

Í staðlaða fyrirtækjaþættinum felst 36 stunda og 15 mínútna virkur vinnutími á viku að jafnaði (virkur vinnutími að jafnaði 7 klst. og 15 mín. á dag). Náist ekki samkomulag um fyrirkomulag styttingar verður virkur vinnutími á dag 7 klst. og 15 mínútur.

Deilitala til útreiknings tímakaups verður 157,08 og greiðist yfirvinna 2 fyrir vinnu umfram 40,25 klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili.

Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum tíma sem starfsmaður er ekki við störf.

Upptaka staðlaðs fyrirtækjaþáttar hefur ekki áhrif á vinnutíma á vinnustöðum þar sem virkur vinnutími er styttri en 36 stundir og 15 mínútur.

Staðlaður fyrirtækjaþáttur tekur gildi í upphafi þarnæstu mánaðamóta eftir samþykkt hans hafi tillaga um upptöku hans verið samþykkt í leynilegri atkvæðagreiðslu skv. 5. kafla kjarasamnings sem trúnaðarmaður starfsmanna stendur fyrir.

Sé gert samkomulag um annað fyrirkomulag vinnutíma á grundvelli þessa kafla fellur staðlaður fyrirtækjaþáttur niður á sama tíma.

6. KAFLI
Um forgangsrétt til vinnu

SA skuldbinda sig til að láta félagsmenn VM njóta forgangs að vinnu er heyrir undir iðn- og faggreinar félagsins, enda sé það opið öllum þeim sem uppfylla skilyrði laga félagsins.

VM skuldbindur sig til að stuðla að því að félagsmenn þess vinni hjá atvinnurekendum sem eru aðilar að þessum samningi.

7. KAFLI
Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

7.1. Vinnustaðir

7.1.1. Um þrif, loftræstingu, upphitun, salerni, matstofur, fatageymslur og allan annan aðbúnað vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995 og reglna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingavinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996, sbr. reglur nr. 504/1999.

7.2. Heilsuvernd og læknisskoðun

7.2.1. Um heilsuvernd og læknisskoðanir vísast til 11. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

7.3. Lyfjakassi

7.3.1. Lyfjakassi með algengustu lyfjum og sjúkragögnum skal vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns og undir eftirliti heilbrigðisyfirvalda.

7.4. Öryggisbúnaður starfsmanna

7.4.1. Um öryggisbúnað starfsmanna vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994.

7.5. Brot starfsmanns á öryggisreglum

7.5.1. Ef starfsmenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.

7.5.2. Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

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

7.6. Brot fyrirtækis á öryggisreglum

7.6.1. Ef fyrirtæki framkvæmir ekki þau samningsákvæði sem talin eru upp í kafla þessum, eða framkvæmir ekki fyrirmæli og reglugerðir Vinnueftirlits ríkisins, telst það samningsbrot. Er starfsmönnum þá heimilt að leggja niður vinnu þegar í stað án þess að niður falli launagreiðslur til þeirra næstu viku eftir að vinnustöðvun hófst, enda geta starfsmenn sagt upp vinnu þegar í stað.

7.6.2. Ef öryggisbúnaður sá sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf, þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

7.6.3. Stöðvun vinnu vegna þess, skal viðkomandi sveinafélag tilkynna hlutaðeigandi fyrirtæki, Samtökum iðnaðarins og Samtökum atvinnulífsins með 14 daga fyrirvara og skal í tilkynningunni tekið fram í hverju samningsrofin eru talin fólgin.

7.6.4. Verði hafnar endurbætur á því sem ótvírætt er ábótavant, skal vinnustöðvuninni frestað meðan unnið er að framkvæmdum, og veittur eðlilegur tími til að framkvæma lagfæringar. Sjá ennfremur lög nr. 46/1980 og reglugerð nr. 581/1995 um húsnæði vinnustaða.

7.6.5. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

7.7. Vinna með byggingakrana

7.7.1. Á meðan ekki koma sérstök ákvæði um vinnu með byggingakrana í öryggisreglugerð, skulu neðangreind ákvæði gilda um slíka vinnu: Fari vindálag yfir þau mörk að hættulegt geti talist við tilfærslu á mótaflekum eða öðru hliðstæðu, að mati trúnaðarmanns og verkstjóra, skal stöðva vinnu með byggingakrönum.

7.7.2. Tafatími, sem kann að leiða af framansögðu, og ekki nýtist til annarra starfa, skal greiða skv. grein 2.6.1.

8. KAFLI
Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum, vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma og slysatryggingar

8.1. Starfsmenn skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir

8.1.1. Fyrstu sex mánuðina hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir sex mánaða samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum.

Eftir tveggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.

Eftir þriggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur rétti til fullra launa í einn mánuð enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreyndur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir tveggja ára samfellt starf hjá nýjum atvinnurekanda.

(Ákvæði þetta hefur ekki áhrif á rétt vélstjóra sem áunnið hafa sér lengri veikindarétt á grundvelli eldri kjarasamnings VSFÍ)

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 8.1.1. er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

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

8.2. Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram það sem um er getið í gr. 8.1.

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

Við vinnuslys kostar atvinnurekandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað, annan en þann, sem almannatryggingar greiða. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til atvinnurekandans.

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

Réttur til launa vegna vinnuslysa- og atvinnusjúkdóma er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt launamanns. Samningsaðilar eru sammála um að með framangreindum breytingum á 8. kafla kjarasamnings sé ekki verið að þrengja rétt launþega frá því sem gilt hefur varðandi vinnuslys og atvinnusjúkdóma.

8.3. Launahugtök

Full laun

Full laun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss (staðgengilslaun).

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

8.4. Læknisvottorð

8.4.1. Nú vill starfsmaður leita réttar síns samkvæmt 8. kafla, og skal hann þá, ef atvinnurekandi óskar þess, afhenda honum vottorð læknis um veikindin eða slysið, er sýni að hann hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss.

8.4.2. Atvinnurekandi greiðir læknisvottorð og kostnað við öflun þess að því tilskildu að veikindi séu tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum skulu greiddar með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

8.5.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. 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 foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

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

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.6.1. <u>Gildissvið</u>

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

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

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

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatryggingu, hvort heldur

ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.6.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2019 (462,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

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 vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.6.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. apríl 2019:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 8.190.021.

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

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.276.008. 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. 819.002. 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. 819.002.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 819.002 til dánarbús hins látna.

8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd

og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 18.673.248. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 186.732, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 373.465, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 746.930. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 51.351.433.

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%.

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 40.950 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.

8.6.7. Tryggingarskylda

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

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

8.7. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

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. KAFLI
Verkfæri og vinnuföt

9.1. Vinnuföt

9.1.1. Almennur vinnufatnaður

9.1.1.1. Starfsmenn skulu fá tvo vinnugalla á ári og skal skila ónothæfum fyrir nýjan. Vinnugallar er eign atvinnurekanda og sér hann um hreinsun á þeim á sinn kostnað. Við starfslok skal starfsmaður standa skil á öllum vinnufatnaði.

9.1.1.2. Tegund vinnufatnaðar ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna.

9.1.1.3. Í stað almenns vinnufatnaðar er atvinnurekanda heimilt að greiða starfsmönnum í byggingariðnaði sérstakt fatagjald kr. 24,38 á unna stund (m.v. 1.4.2019), sem tekur almennum launahækkunum. Fyrir fatagjald í tímavinnu og ákvæðisvinnu skulu starfsmenn sjá sér fyrir öllum almennum vinnufatnaði, þar með töldum samfestingum í vinnu við olíuborin mót. Fatagjaldið ber þó ekki að greiða í fjarvistum vegna veikinda eða slysa og ekki heldur í orlofi eða óunnum helgidögum.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiða fatagjald, kr. 13,83 (m.v. 1.4.2019) við hverja launa-útborgun inn á sérstakan fatareikning hvers starfsmanns. Úttektarheimild miðast við inneign á fatareikningi viðkomandi starfsmanns og miðast úttekt við kostnaðarverð vinnufatnaðar. Nýti starfsmaður ekki úttektarheimildina að fullu, skal mismunur greiddur út við árslok eða við starfslok.

9.1.2. Sérstakur vinnufatnaður

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

9.1.2.2. Hlífðarhanska (skinnhanska) og hlífðarsvuntur skulu starfsmenn fá við rafsuðu og grófgerð störf.

9.1.2.3. Þegar starfsmenn vinna við þvott með sýrum eða þynni, svo og þegar unnið er með uppleysi, skulu þeim útvegaðar svuntur og hlífðarhanskar (gúmmíhanskar).

9.1.3. Hlífðarfatnaður

Um öryggisskó og hlífðarfatnað vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994. Óheimilt er að greiða fatagjald í stað þess hlífðarfatnaðar sem um getur í þessum reglum, enda telst hann ekki til almenns vinnufatnaðar.

9.1.4. Málmiðnaðarmenn

9.1.4.1. Brennist vinnugallar eða skemmist á annan hátt af ástæðum sem orsakast vegna vinnunnar skal slíkt bætt.

9.2. Verkfæri/verkfæragjald

9.2.1. Atvinnurekandi leggur til öll verkfæri. Skylt er sveinum að gæta þess, að áhöld atvinnurekanda glatist ekki né skemmist af þeirra völdum og í vinnulok að hreinsa verkfæri og láta þau á sinn stað.

9.2.2. Ef verkfæri eru í því ástandi að notkun þeirra auki slysahættu að dómi trúnaðarmanns og verkstjóra, skulu þau ekki notuð, enda tilkynnist það atvinnurekanda eða fulltrúa hans þegar í stað.

9.2.3. *Skipasmiðir og netagerðarmenn:*

Óski atvinnurekandi þess að skipasmiður eða netagerðarmaður leggi sér til verkfæri, sbr. verkfæralista, greiðist verkfæragjald, sem nemur kr. 50,89 (m.v. 1.4.2019) hjá skipasmiðum og kr. 11,83 (m.v. 1.4.2019) hjá netagerðarmönnum. Gjald þetta tekur almennum launahækkunum.

9.2.4. *Blikksmiðir:*

Um blikksmiði vísast til samkomulags Félags blikksmiða og Félags blikksmiðjueigenda, dags. 3. maí 1995, sbr. fylgiskjal nr. 3.

9.3. Tjón á munum

9.3.1. Verði starfsmenn sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.fl. þess háttar, skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verður þó aðeins bætt ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns. Sama gildir ef starfsmaður verður fyrir tjóni af völdum kemiskra efna. Ákvæðið nær einnig til tilvika þegar eigin föt starfsmanns skemmast vegna tjóns á vinnugalla.

9.4. Trygging verkfæra og vinnufata

9.4.1. Sjái starfsmenn sér sjálfir fyrir verkfærum og vinnufötum, ber atvinnurekanda að tryggja þá hluti, samkvæmt almennum tryggingaskilmálum, fyrir tjóni af völdum bruna og þjófnaðar á vinnustað, enda láti viðkomandi starfsmaður atvinnurekanda í té skrá yfir hið tryggða.

9.4.2. Geymslur fyrir verkfæri og vinnuföt skulu þannig úr garði gerðar að þær uppfylli áður nefnda tryggingaskilmála.

10. KAFLI
Um félagsgjöld, sjúkrasjóða, orlofssjóða- og lífeyrissjóðaiðgjöld og starfsmenntagjöld

10.1. Félagsgjöld

10.1.1. Atvinnurekandi tekur að sér að halda eftir af kaupi hvers starfsmanns félagsgjaldi því sem honum ber að greiða til VM.

10.1.2. Aðilar eru sammála um að VM fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld með hundraðshluta af kaupi t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.

10.2. Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði

10.2.1. Greiða skal 1% á allt kaup starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði og renni þær greiðslur í sjúkrasjóð VM.

10.2.2. Greiða skal 0,25% á allt kaup starfsmanna í orlofsheimilasjóð VM.

10.3. Iðgjöld í lífeyrissjóð

10.3.1. Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.

10.3.2. Iðgjöld af öllum launum og að viðbættu orlofi er 15,5%. Starfsmaður greiðir 4% en atvinnurekandi 11,5%.

10.3.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

10.4.1. Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk - Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

10.5. Skilagreinar

10.5.1. Til að greiða fyrir innheimtu gjalda láta innheimtuaðilar (lífeyrissjóðir, sveinafélög) í té sérstök eyðublöð (skilagrein), sem launagreiðendur útfylla og skila til innheimtuaðila, ásamt greiðslu.

10.5.2. Í stað skilagreina samkvæmt 10.5.1. er atvinnurekendum heimilt að nota tölvuunnar skilagreinar, enda uppfylli þær þau skilyrði, sem krafist er varðandi eintakafjölda, fullnægjandi upplýsingar og uppsetningu.

10.6. Starfsmenntagjöld

10.6.1. Endurmenntunargjald í málmiðnaði

Í samræmi við samkomulag aðila frá 31. maí 1995, með síðari breytingum, ber öllum fyrirtækjum og stofnunum að greiða endurmenntunargjald til fræðslusjóðs málmiðnaðarins vegna allra starfsmanna sem vinna við blikk- og málmiðnað og netagerð svo og iðnlærðra verkstjóra. Gjaldið nemur 0,5% af heildarlaunum starfsmanna. IÐAN-Fræðslusetur ehf. varðveitir sjóðinn en greiðslur í hann teljast til lágmarkskjara starfsmanns skv. lögum.

Samkomulag aðila frá 31. maí 1995 er uppsegjanlegt með sex mánaða fyrirvara. Verði því sagt upp fellur ofangreint ákvæði brott úr kjarasamningi frá sama tíma.

10.6.2. Eftirmenntunargjald vélstjóra

Í samræmi við samkomulag aðila frá 10. apríl 2006 ber atvinnurekendum sem hafa vélstjóra sem taka kjör skv. kjarasamningi þessum að greiða starfsmenntagjald til starfsmenntasjóðs vélstjóra. Gjaldið nemur 0,5% af heildarlaunum vélstjóra.

Samkomulag aðila frá 10. apríl 2006 er uppsegjanlegt með sex mánaða fyrirvara. Verði því sagt upp fellur ofangreint ákvæði brott úr kjarasamningi frá sama tíma.

10.7. Skil á iðgjöldum

10.7.1. Félags-, sjúkra- og orlofsheimilasjóðsgjaldi skal skila mánaðarlega til VM. VM er heimilt að semja við lífeyrissjóði um innheimtu þessara gjalda. Gjalddagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. næsta mánaðar.

10.7.2. Atvinnurekanda ber að halda iðgjöldum starfsmanns eftir af launum hans og standa viðkomandi sjóðum skil á þeim mánaðarlega ásamt eigin iðgjaldahluta, nema sérstaklega sé um annað samið og skal þeim skilað á nafn viðkomandi starfsmanns.

10.7.3. Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995, samnings ASÍ og VMS um lífeyrissjóði frá 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.

10.7.4. Um skil á starfsmenntagjöldum vísast til viðkomandi laga og samninga.

11. KAFLI
Um trúnaðarmenn

11.1. Val trúnaðarmanna

11.1.1. 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 tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

11.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

11.2. Störf trúnaðarmanna

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

11.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

11.3.1. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefnið að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

11.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

11.5. Fundir á vinnustað

11.5.1. Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsmönnum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun

starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

11.6. Kvartanir trúnaðarmanna

11.6.1. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi aðbúnað við vinnuna eða öðru sem þeir telja ábótavant.

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

11.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi

11.7.1. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá atvinnurekanda eða verkstjóra að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.

11.7.2. Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

11.7.3. Ef fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

11.8. Trúnaðarmannanámskeið

11.8.1. 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 stéttarfélögunum 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.

11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn

11.9.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri skal atvinnurekandi tilnefna einn aðila af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu kjósa annan úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann.

11.10. Öryggisnefnd

11.10.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo öryggistrúnaðarmenn en atvinnurekandi tilnefnir tvo öryggisverði. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi

aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því að ráðstafanir, er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.

11.10.2. Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað fulltrúa með fullu umboði.

11.10.3. Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu.

11.10.4. Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað og þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði hollustuháttum og öryggi.

11.10.5. Atvinnurekandi skal sjá um að þeir sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi þessi mál.

11.10.6. Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.

11.10.7. Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap sem af kann að hljótast.

11.10.8. Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirra verndar, sem ákveðin er í 11. grein laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitanda sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

12. KAFLI
Um uppsagnarfrest, endurráðningu, áunnin réttindi og hlutastörf

12.1. Uppsagnarfrestur

12.1.1. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við viku- eða mánaðamót.

12.1.2. Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið eða til ákveðins verkefnis. Ráðning samkvæmt framansögðu má þó ekki vera til lengri tíma en þriggja mánaða. Slíku ráðningarsambandi má þó segja upp með tveggja vikna fyrirvara m.v. vikumót.

12.1.3. Uppsagnarfrestur

12.1.3.1. *Málmiðnaðarmenn og vélstjórar:*

Fyrstu 6 mánuði í starfsgrein[2]:	2 vikur m.v. vikumót.
Eftir 6 mánuði í starfsgreininni:	1 mánuður m.v. mánaðamót.
Eftir 3 ár í starfsgreininni:	2 mánuðir m.v. mánaðamót.
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki:	3 mánuðir m.v. mánaðamót.

12.1.3.2 *Starfsmenn án sveinsprófs:*

Á fyrsta starfsári: 2 vikur m.v. vikumót

Eftir 1 ár samfellt í starfsgreininni: 1 mánuður m.v. mánaðamót.
Eftir 3 ár samfellt í sama fyrirtæki: 2 mánuðir m.v. mánaðamót.
Eftir 5 ár samfellt í sama fyrirtæki: 3 mánuðir m.v. mánaðamót.

12.2. Framkvæmd uppsagna

12.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. [3]

12.2.2. 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 móttekin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

[2] Gildir frá og með 1. september 2020. Fram að því miðast eins mánaðar uppsagnarfrestur við eitt ár í starfsgrein.
[3] Sjá ennfremur grein 12.3. um hópuppsagnir

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

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

12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

12.2.4. Viðurlög

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

12.3. 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:

12.3.1. Gildissvið

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

a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16 - 100 starfsmenn,
a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn,
a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri,

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

12.3.2. Samráð

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

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

12.3.3. Framkvæmd hópuppsagna

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

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrír 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 atvinnurekandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að atvinnurekandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

12.4. Starfslok

12.4.1. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

12.5. Áunnin réttindi

12.5.1. Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins

mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

Starfsmaður sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfellt hjá sama atvinnurekanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

12.5.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

12.6. Hlutastörf

12.6.1. Þeir, sem vinna hluta úr degi, skulu njóta sama réttar um greiðslu fyrir samningsbundna frídaga, orlof, veikindi og slysadaga, starfsaldurshækkanir o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag. Skulu greiðslur þessar miðaðar við venjulegan vinnutíma viðkomandi aðila.

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

13. KAFLI
Um flokksstjóra og verkstjórn

13.1. Flokksstjórar

13.1.1. Sveinar, sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn, verkstæðisformennsku eða umsjón verka, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu.

13.1.2. Launaákvæði þessi eru einstaklingsbundin og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

13.2. Verkstjórn

Faglærðum félagsmönnum VM sem er falin verkstjórn skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir og ekki vera lægra en fyrir flokksstjórn.

Aðild þeirra að VM kemur á engan hátt í veg fyrir að þeim sé falin verkstjórn enda taki þeir á sig allar skyldur sem því fylgir.

Verkstjórar skulu ekki vera tilnefndir sem trúnaðarmenn og ekki vera í samninganefndum VM.

Komi til verkfalla af hálfu VM er verkstjóri undanþeginn skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

14. KAFLI
Um launakerfi, undirbúning og upptöku hvetjandi launakerfa

14.1 Launakerfi

14.1.1. Launakerfi skulu byggjast á fastlaunakerfi og/eða hvetjandi launakerfum.

14.1.2. Stefnt skal að því að hvetjandi launakerfi spanni sem mest af starfssviði starfsmanna, að meðtöldum þeim þáttum, sem unnir eru af starfsmönnum utan VM.

14.2. Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa

14.2.1. Við undirbúning og upptöku hvetjandi launakerfa, skal hafa hliðsjón af samningi VSÍ, VMS og ASÍ „Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna" frá 29. janúar 1972.

14.2.2. Áður en framkvæmd er hafin á viðkomandi vinnustöðum, skal hafa samráð við samningsaðila (viðkomandi sveinafélög og félög atvinnurekenda) og þarf samþykki þeirra áður en launakerfin eru formlega tekin í notkun. Slíkt samkomulag skal kynnt samningsaðilum.

14.2.3. Við upptöku ákvæðis- eða bónusvinnu skal atvinnurekandi hafa samráð við viðkomandi stéttarfélag og um þann lágmarkstíma, sem slík tilhögun skal standa.

14.2.4. <u>Málmiðnaðarmenn</u>

Málmiðnaðarmenn sem vinna í beinum tengslum við tímamælda ákvæðisvinnu, sbr. leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna sem samþykktar voru af ASÍ, VSÍ og VMS 29. janúar 1972, þar sem hún stjórnar vinnuhraðanum, skulu eiga rétt á launauppbót, sem tekur mið af bónustekjum í viðkomandi framleiðslulínu og af vinnuálagi viðkomandi starfs.

14.2.5. Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir því að bæði fyrirtækjum í iðngreinum og starfsmönnum þeirra verði kynntir þeir ýmsu möguleikar, sem fyrir hendi eru, til uppbyggingar launakerfa, og stuðla þannig að aukinni þekkingu á þeim.

15. KAFLI
Megininntak kjarasamnings -samningsforsendur

15.1 Inngangur - megininntak

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til iðnaðarmanna með lægstu launin. Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á kauptaxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Auk þess eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma á Íslandi og þar með aukinna lífsgæða.

Eitt meginmarkmið kjarasamningsins er að stuðla að vaxtalækkun sem gagnast heimilunum og atvinnulífinu einkar vel. Að mati samningsaðila skapar samningurinn rými fyrir vaxtalækkun sem eykur ráðstöfunartekjur heimila og auðveldar fyrirtækjum að standa undir launahækkunum sem felast í kjarasamningnum. Þá stuðlar vaxtalækkun að lækkun húsaleigu.

Ein forsenda góðra kjara launafólks og fullrar atvinnu er samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Markmið aðila er að standa vörð um kaupmátt launa og stuðla að lágri verðbólgu og lægri vöxtum til frambúðar.

Í samningnum felst bein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækkunar launa. Ákvæði um launaauka vegna framleiðniaukningar tryggir launafólki hlutdeild í ávinningi þegar landsframleiðsla á hvern íbúa eykst umfram tiltekin mörk.

Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launtöxtum fylgi almennri launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

Samningsaðilar vilja treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað þar sem brot á launafólki líðast ekki með því að lögfestar verði aðgerðir gegn kennitöluflakki og félagslegum undirboðum sem jafnframt tryggi jafna samkeppnisstöðu fyrirtækja.

15.2. Launa- og forsendunefnd

Sérstök launa- og forsendunefnd skal skipuð af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaga ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa. Verkefni nefndarinnar er að leggja mat á forsendur kjarasamningsins og ákvæði hans um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka.

15.3. Samningsforsendur

Meginmarkmið kjarasamnings þessa er að stuðla að auknum kaupmætti og lægri vöxtum til frambúðar. Samningurinn hvílir á meginforsendum um að kaupmáttur launa aukist á

samningstímanum samkvæmt markmiðum samningsins um að hækka lægstu laun, að vextir lækki og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 3. apríl 2019. Aðilar eru sammála um að samningurinn skapi skilyrði til verulegrar lækkunar vaxta.

Forsendur samningsins eru eftirfarandi:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á samningstímabilinu samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Vextir taki verulegum lækkunum fram að endurskoðun samningsins í september 2020 og haldist lágir út samningstímann.
3. Stjórnvöld standi við gefin fyrirheit samkvæmt yfirlýsingum ríkisstjórnarinnar

Mat á forsendum

Launa- og forsendunefnd skal meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

Í september 2020 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsákvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2020 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Í september 2021 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsákvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2021 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Viðbrögð við forsendubresti

Komi til þess að launa- og forsendunefnd nái samkomulagi um breytingu á viðkomandi samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning. Komi til þess að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði verði almennt sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá þeirra aðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2020. Fyrir kl. 16 þann 30. september 2020 fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2020.

Vegna endurskoðunar í september 2021. Fyrir kl. 16 þann 30. september fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2021.

16. KAFLI
Um meðferð ágreinings-mála, sérsamninga og gildistíma

16.1. Meðferð ágreiningsmála

Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi starfsmanna og atvinnurekenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, skulu samningsaðilar reyna að leysa með beinum viðræðum.

16.2. Lágmarkskjör

16.2.1. Samningar, sem gerðir eru milli einstakra sveina og atvinnurekenda og innihalda lakari kjör en samningur þessi, gilda ekki.

16.2.2. Staðbundin sératriði einstakra félaga, gilda eftir því sem við á, þótt þau séu ekki tekin með í samning þennan.

16.3. Gildissvið og starfssvið

Samningur þessi nær m.a. til starfa málmiðnaðarmanna við framleiðslu, viðhald, breytingu og uppsetningu málm- og vélbúnaðar, þ.m.t. kæli- og frystikerfa ásamt þjónustu við þau og þann búnað sem þeim tengist.

Samningur þessi tekur til allra starfa, sem vinnuveitendur fela vélfræðingum og vélstjórum á hverjum tíma. Þau taka m.a. til uppsetninga breytinga og viðhalds á vélbúnaði og frystikerfum, ásamt þjónustu við þau og þann búnað sem þeim tengist.

Í frystihúsum og verksmiðjum þar sem vélstjórar standa vaktir skulu þeir jafnhliða vaktstöðunni annast viðhald og viðgerðir á vélum og öllum tækjum eftir því sem við verður komið hverju sinni.

16.4. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 3. maí 2019

Fylgiskjöl og bókanir

Fylgiskjal nr. 1
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

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

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

1. gr.

Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

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

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 **Vinnutími**

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

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus

við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 **Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 **Næturvinnutími**

Tíminn milli kl. 23:00 og kl. 06:00.

2.4 **Næturvinnustarfsmaður**

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5 **Vaktavinna**

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 **Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

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

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

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

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

e. Heimilt er í undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

   Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími o.fl.

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

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

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

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

Reykjavík, 30. desember 1996

Fylgiskjal nr. 2
Skrá yfir verkfæri skipasmiða

Sög
Sög/harðstál
2 bakkasagir
stingsög
járnsög
spónsög
2 langheflar
2 heflar
fallshefill
dúkhefill
2 bjúghnífar
2 sporjárnsett
7 skrúfjárn, misstór
2 húlljárn
2 skralljárn
4 skrúfjárn í sveif
borasett í sveif
járnborasett
2 sílar
2 sköfur
2 dúkknálar
2 raspar
sporjárnskjullur 2 stk.
2 borar með útsnarara
í sveif,
3 meitlar
5 þjalir
naglbítur
flatkjafta
bittöng
krafttöng
saumklippur
rörtöng
3 vinklar, misstórir
klaufhamar
slaghamar
pinnahamar
munnahamar
2 kúluhamrar
sniðmát
rismát
2 siklingar
3 skiptilyklar
3 kíttisspaðar
skaröxi
handöxi
skífmál
kíttissprauta
2 kúbein
1 sett úrrek
dúkahnífur
sirkill
lóðbretti
útsnarari ísveif 2 stk.
borsveif
bortrilla
málband 2m
tommustokkur
tréblýantur
járnsagarblað.

Skrá yfir verkfæri netagerðarmanna

Hnífar tvær stærðir, stál, brýni, járnsög, úrklippur, tvær melspírur, tvær vírmelspírur, hamar, úrrek, 65 netanálar af ýmsum gerðum.

Fylgiskjal nr. 3
Samkomulag félags blikksmiða og félags blikksmiðjueigenda um verkfæri og starfssvæði

1. Verkfæri

1.1 Blikksmiðir leggja sér til verkfærakistur og verkfæri í samræmi við meðfylgjandi verkfæralista, dags. 03.05.1995.

Verkfæraskápar inni á verkstæði eru í eigu blikksmiðjunnar en verkfæri og verkfærakistur eign blikksmiða.

1.2 Blikksmiðir bera ábyrgð á verkfærum sínum og annast umhirðu þeirra og endurnýjun á sinn kostnað. Blikksmiðum er skylt að endurnýja strax verkfæri ef þau ganga úr sér, týnast eða eyðileggjast. Verði á því misbrestur er smiðjunni heimilt að afhenda viðkomandi starfsmanni umrædd verkfæri og draga andvirði þeirra af launum hans.

1.3 Blikksmiðjan leggur til í fyrstu verkfæri og verkfærakistur en dregur andvirði þeirra frá verkfæragjaldi sem nemur 50% af því þar til skuld (sbr.1.2) hefur verið greidd að fullu.

1.4 Blikksmiðjan tryggir að aðrir starfsmenn, sem þessi samningur nær ekki til, hafi aðgang að handverkfærum sem þeir þurfa að nota.

2. Starfssvæði

2.1 Á starfssvæði félaga í Félagi blikksmiða, sem samningur þessi tekur til, skulu starfsmenn mæta til vinnu (þ.e. á viðkomandi verkstæði) og fara frá vinnu í eigin tíma. Starfsmenn skulu fluttir að og frá vinnustað (verkstæði) í vinnutíma, vinni þeir utan vinnustöðvar (verkstæði). Heimilt er starfsmönnum og verkstæði að semja um að mætt skuli á tilteknu vinnusvæði utan verkstæðis og hefja og ljúka starfsdegi þar.

2.2 Höfuðborgarsvæðið verður með þessu samkomulagi eitt starfssvæði með eftirtöldum sveitarfélögum: Reykjavík, Kópavogi, Seltjarnarnesi, Garðabæ, Hafnarfirði að Hamranesi, Bessastaðahreppi, og Mosfellsbæ að Leirvogsá.

Þegar unnið er utan ofangreinds svæðis, skulu starfsmenn hafa frítt fæði, enda sé þeim ekki ekið heim til matar eða að mötuneyti viðkomandi vinnustöðvar.

Samningsaðilar eru sammála um að hugtakið „frítt fæði" í þessum samningi sé kaffi og meðlæti í kaffitímum og heit máltíð á matmálstímum.

3. Greiðslur

3.1 Til að mæta þeim útgjöldum sem starfsmenn verða fyrir vegna ofangreindra ákvæða, greiðist verkfæra og svæðisgjald kr. 161,36 (frá 1.1.2019) fyrir hverja unna klukkustund. Gjaldið tekur þeim breytingum sem verða á byggingavísitölu á hálfs árs fresti, 1. júlí og 1. janúar ár hvert.

Samningur þessi tekur gildi frá undirskriftardegi og er uppsegjanlegur með þriggja mánaða fyrirvara af beggja hálfu.

Reykjavík 03.05. 1995

HANDVERKFÆRI BLIKKSMIÐS

Fylgiskjal með samningi um verkfæri og starfssvæði

03.05.1995

Undir liðum 101-160 eru talin öll nauðsynleg handverkfæri sem blikksmiðir nota við störf sín og er skylt að hafa til taks.

101. Borvél
102. Blikkskæri hægri
103. Blikkskæri vinstri
104. Krummaskæri hægri
105. Krummaskæri vinstri
106. Klaufhamar
107. Vinkill
108. Sirkill 35sm
109. Sirkill 25sm
110. Sirkill 20sm
111. Hamar 500gr.
112. Hamar 300gr.
113. Hamar 200gr.
114. Skrúfjárn nr. 6
115. Skrúfjárn nr. 4
116. Skrúfjárn nr. 3
117. Skrúfjárn nr. 4 kubb
118. Skrúfjárn nr. 6 stjörnu
119. Skrúfjárn nr. 3 stjörnu
120. Skrúfjárn nr. 4 stjörnu-kubb
121. Þjöl flöt
122. Þjöl hálfrún
123. Þjöl rún
124. Meitill
125. Kjörnari
126. Sjálfhelda stór
127. Sjálfhelda lítil
128. Sjálfhelda breiðkjafta
129. Sjálfhelda klótöng
130. Sjálfhelda smá
131. Naglbítur
132. Flatkjafta
133. Nippiltöng
134. Krumputöng
135. Viðhald
136. Draghnoðstöng
137. Handlokkur
138. Járnsagabogi
139. Sagablaðahaldari
140. Sniðmát
141. Riss
142. Plastkjulla
143. Stjörnulyklasett 8-19mm
144. Topplyklasett 8-19mm
145. Skiptilykill 8"
146. Skiptilykill 5"
147. Hornamát
148. Málband 3-5 m
149. Sexkantsett
150. Rennimát
151. Hallamál
152. Skrúfjárnstoppar
153. Tússpenni
154. Málstokkur
155. Framlengingarsnúra 15-20 m
156. Kúlupenni
157. Kíttisgrind
158. Hleðsluborvél
159. Verkfærakista
160. Aukarafhlaða

Fylgiskjal nr. 4
Veikindaréttur, sbr. gr. 8.1.1 og. 8.2.

Starfstími hjá fyrirtæki	Atvinnu sjúkdómar og vinnuslys	Önnur slys en vinnuslys, og aðrir sjúkdómar en atvinnusjúkdómar
Á 1. mánuði	3 mán. dagvinna	
Á 2. mánuði	2 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	2 dagar á fullum launum
Á 3. mánuði	4 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	4 dagar á fullum launum
Á 4 mánuði	6 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	6 dagar á fullum launum
Á 5. mánuði	8 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	8 dagar á fullum launum
Á 6. mánuði	10 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	10 dagar á fullum launum
Eftir 6 mánuði	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 3 mán. = 4. mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum
Eftir 2 ár	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 4 mán. = 5 mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum + 1 mán. á dagvinnulaunum = 2 mánuðir samtals
Eftir 3 ár	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 5 mán. = 6 mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum + 2 mán. á dagvinnulaunum = 3 mánuðir samtals

Kafli um kaup og kjör iðnnema

1. gr.

Ganga skal frá skriflegum námssamningi við iðnnema eigi síðar en mánuði eftir að hann kemur til náms hjá meistara.

Fyrstu 3 mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið námssamningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok. Iðnnemi sem hefur fengið greidd laun á ársgrundvelli fái þá gert upp skv. taxta iðnnema fyrir unninn tíma.

2. gr.

Launakjör starfsþjálfunarnema:

Laun starfsþjálfunarnema, sem lokið hafa tilskildu bóklegu námi, skulu vera eftirfarandi:

	1.4.2019	**1.4.2020**	**1.1.2021**	**1.1.2022**
Fyrstu 12 vikurnar	270.246	294.246	318.246	343.246
Næstu 12 vikur	282.452	306.452	330.452	355.452
Eftir 24 vikur	294.729	318.729	342.729	367.729

Yfirvinna starfsþjálfunarnema skal greidd sem hlutfall af dagvinnulaunum eftir 6 mánuði.

Innifalið í launum er fæðis-, flutnings- og mætingaskyldugjald.

Þar sem hluti starfsþjálfunar fer fram í skóla hefur iðnnemi eftir sem áður starfsþjálfun á vinnustað á upphafsþrepi en fer fyrr á næstu launaþrep eða í því hlutfalli sem nemur starfsnámsstyttingunni.

> Dæmi: Starfsmaður er fyrstu 12 vikurnar á upphafsþrepi, næstu 12 vikurnar á miðjuþrepi og eftir það á efsta þrepi. Honum stendur til boða að lengja starfsnám í skóla á móti því að stytta starfsþjálfun á vinnustað um helming. Fyrstu sex vikurnar yrðu þá greiddar á upphafsþrepi, næstu 6 á miðjuþrepi og eftir það yrði greitt á efsta þrepi.

3. gr.

Þar sem vaktir eru gengnar eru vaktaálög þau sömu og sveina en reiknast sem hlutfall af dagvinnulaunum nema.

4. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina í hlutaðeigandi iðngrein.

Iðnnemi skal hefja nám í skóla við upphaf námsannar og störf hjá meistara eða fyrirtæki að loknu síðasta prófi á námsönn.

Þegar nám fer fram í dagskóla með fullum kennslustundafjölda telst iðnnemi skila fullri vinnu þann tíma sem hann stundar skólann og er ekki skyldur til að mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki þá daga sem hann er í skólanum. Komi nemi

hins vegar til vinnu að ósk meistara síns skal hann fá greidda yfirvinnu. Mæti nemi ekki í skólann án gildra forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

Á skólatímabili dagskóla skulu iðnnemar mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki í jólafríi eða vinnustöðvunum sem lama skólastarfið.

5. gr.

Kaup og hagnaðarskipting iðnnema, er vinna í ákvæðisvinnu, skal vera í hlutfalli við kaup sveina.

6. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námsskrá skv. reglugerð nr. 280/1997. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

Fornámsáfanga þann, er nemendur þurfa að sækja til að fullnægja inngönguskilyrðum iðnfræðsluskóla, skulu viðkomandi nemendur sækja á eigin vegum.

Iðnnemi, er fær styttingu á námssamningi, skal færast, sem styttingunni nemur fyrr á milli ára í kaupi.

7. gr.

Orlofsuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu við upphaf orlofstöku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót.

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

kr. 50.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019,

kr. 51.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020,

kr. 52.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021,

kr. 53.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

Réttur til greiðslu orlofsuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

8. gr.

Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót. Uppbótin miðað við fullt starf á almanaksárinu er

kr. 92.000 árið 2019,

kr. 94.000 árið 2020,

kr. 96.000 árið 2021,

kr. 98.000 árið 2022.

Réttur til greiðslu desemberuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

9. gr.

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóðum og skulu greiðslur til lífeyrissjóðanna þeirra vegna fara eftir kjarasamningi VM.

10. gr.

Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóði og orlofssjóði sveinafélags og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilasjóðs vera þær sömu og sveina.

11. gr.

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein svo sem fæðispeninga, fatapeninga nema vinnufatnaður sé lagður til, ákvæða um fjarlægðarlínur o.þ.h. en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

Greiðsla vegna fjarlægðarlínu og hliðstætt greiðast ekki þann tíma sem nemar sækja skóla.

12. gr.

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku séu þær sömu og kveðið er á um í kjarasamningi VM.

13. gr.

Vinnuveitanda ber að halda af kaupi iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi sveinafélags óski það þess.

14. gr.

<u>Iðnnemar skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:</u>

Fyrstu sex mánuðina, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir sex mánaða vinnu (a.m.k. 1000 stundir), einn mánuður á fullum launum.

Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 4000 stundir), einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.

Námstími í skóla telst ekki til vinnu í skilningi þessarar greinar.

<u>Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma</u>

Þurfi starfsþjálfunarnemi að flytjast á milli vinnustaða (launagreiðenda) til að ná þeim markmiðum sem sett hafa verið um starfsþjálfun hans, skerðir það ekki rétt nemans. Hann heldur þá áunnum rétti að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Sé samningi slitið af öðrum ástæðum fellur áunninn réttur niður.

Flutningur réttinda að loknu námi

Iðnnemi, sem heldur áfram störfum hjá sama vinnuveitanda að afloknu sveinsprófi, heldur áunnum réttindum, þó að lágmarki eins mánaðar veikindarétti, að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Eftir eins árs starf eftir sveinspróf er veikindarétturinn einn mánuður á fullum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum. Eftir það fer um ávinnslu skv. almennum reglum.

Fari nemi í vinnu til annars vinnuveitanda eftir sveinspróf fellur áunnin veikinda-réttur niður.

Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Um rétt til launa í vinnuslysum og atvinnusjúkdómum, sjá gr. 8.2.

15. gr.

Iðnnemar eiga rétt á orlofi og orlofslaunum í samræmi við lög nr. 30/1987 um orlof.

16. gr.

Uppsagnarfrestur eftir lok iðnnáms

Atvinnurekandi skal boða nema til atvinnuviðtals, til að ræða áframhaldandi störf eftir sveinspróf, eigi síðar en mánuði fyrir lok námssamnings.

Iðnnemi sem heldur áfram störfum hjá sama atvinnurekanda að afloknu sveinsprófi skal eiga eins mánaðar uppsagnarfrest. Um frekari ávinnslu fer skv. almennum reglum.

17. gr.

Þegar námstíma og bóknámi er lokið, skal neminn fá greitt kaup samkvæmt skilgreiningu starfa viðkomandi sveinasamnings, þar til næsta sveinspróf er haldið. Ef nemi lýkur ekki sveinsprófi á tilskildum tíma færist hann á taxta ófaglærðra starfsmanna.

Bókun
um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og taki mið af aðstæðum. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur, sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni, tryggja rekstur, bætt launakjör og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju og tryggja þar með að tækniþróun og aukin framleiðni skili sér í bættum kjörum starfsmanna. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis á að stuðla að aukinni starfsmenntun og starfsþróun, betri kjörum og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, menntun, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggi á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögunum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggi launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

<u>Verkefnið</u>

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggi á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólki og fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það

umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagað að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á móti störfum, námi og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningarvinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi. Launakerfið byggir ætíð að lágmarki á kjarasamningum og lögum og getur því ekki stangast á við ákvæði eða kröfur þeirra.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

<u>Starfstengdir þættir</u>

- *Hlutverk*. Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð*. Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði*. Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

<u>Einstaklingsbundnir þættir</u>

- *Menntun.*
- *Reynsla og þekking*. Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir*. Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

3. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis sem skal lokið fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaga iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið, og samningsaðilar hafa náð samkomulagi um efni þess, hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf. [2019]

Bókun
vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

Með upptöku á virkum vinnutíma og breytingu á deilitölum 1. apríl 2020 breytast öll ákvæði kjarasamnings sem tengjast með beinum hætti vinnutíma á dag, viku eða mánuði. Þar sem í kjarasamningi er miðað við 173,33 verður miðað við 160 og þar sem miðað er við 40 klst. verði 37 klst. o.s.frv. Greiðslur vegna verkfæra, fata og sambærilegra liða sem greiðast í dag m.v. 40 klst. á viku verða uppfærðar m.v. 37 klst. á viku. Aðilar eru sammála um að uppfæra fyrir útgáfu þau ákvæði kjarasamningsins sem þessi breyting tekur til.

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færist yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma. Þar sem starfsmaður nýtur aukagreiðslna m.v. 40 klst. á viku (t.d. verkfæra- eða fatagjalds) taka þær hækkun til samræmis. [2019]

Bókun
um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

Þegar atvinnurekandi útvegar starfsmanni húsnæði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.

Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnæðið er innifalin í leigu.

Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnæðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.

Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.

Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda. [2019]

Bókun
um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings

Aðilar eru sammála um að ráðast í endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings á samningstímabilinu. Verður þar einkum horft til þess að skilgreina frekar greiðslu vegna slíkrar bindingar en aðilar eru sammála um að samkeppnisákvæði geti ekki náð til taxtalaunafólks. [2019]

Bókun
um endurskoðun kafla um aðbúnað

Aðilar eru sammála um það að yfirfara og endurskoða kafla kjarasamninga iðnaðarmanna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi samhliða útgáfu þeirra. [2019]

Bókun
um endurskoðun á uppsagnarákvæðum

Aðilar munu ráðast í vinnu við endurskoðun á uppsagnarákvæðum í kjarasamningum SA við Samiðn og VM í ljósi niðurstöðu sérfræðinganefndar um félagsmálasáttmála Evrópu um að tveggja vikna uppsagnarfrestur á fyrsta ári í starfsgrein standist ekki 4. mgr. 4. gr. félagsmálasáttmála Evrópu. [2019]

Bókun
um endurmenntun og raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar og að starfsmenn geti fengið hæfni sína skjalfesta óháð því hvar hennar sé aflað. Á undanförnum árum hefur raunfærnimat á móti námskrám verið að festa sig í sessi í ákveðnum greinum. Aðilar vinnumarkaðarins leggja áherslu á að efla raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og telja að með því móti verði einfaldara að mæta þeim áskorunum sem atvinnulífið stendur frammi fyrir í heimi örra tæknibreytinga. Grundvöllur raunfærnimats á móti viðmiðum atvinnulífsins eru hæfnigreiningar starfa sem unnar verða í samstarfi við fyrirtæki og aðila vinnumarkaðar.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstímanum. Það á við raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins sem og raunfærnimat á móti námsskrám.

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við þá starfsmenn sem sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsmenn með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

Aðilar eru sammála um að brýnt sé að finna leiðir til að auðvelda iðnaðarmönnum sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra. [2019]

Yfirlýsing
ASÍ og SA vegna sjálfboðaliða

Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa axlað sameiginlega ábyrgð á uppbyggingu vinnumarkaðarins og réttindum og skyldum sem þar gilda. Markmið samtakanna er að tryggja áfram samkeppnishæfan vinnumarkað þar sem samtök atvinnurekenda og launafólks semja um laun og önnur starfskjör í kjarasamningum. Aðilar vinnumarkaðarins bera þá skyldu að fylgja því eftir að farið sé að leikreglum á vinnumarkaði.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki í framleiðslu eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Í því ljósi telja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins og aðildarsamtök þeirra mikilvægt að sameiginlegur skilningur gildi á vinnumarkaði um störf sjálfboðaliða.

Samtökin árétta að það er andstætt kjarasamningum og meginreglum á vinnumarkaði að sjálfboðaliðar gangi í almenn störf launafólks í efnahagslegri starfsemi fyrirtækja. Um þessi störf gilda ákvæði kjarasamninga, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks. Launafólk hefur sinnt þessum störfum og verður því ekki skipt út fyrir sjálfboðaliða. Samningar við einstaklinga um lakari kjör en kjarasamningar kveða á um eru ógildir.

Sjálfboðaliðastörf eiga sér hins vegar langa sögu og eru mikilvæg þeim aðilum sem vinna í þágu almannaheilla að góðgerðar-, menningar- eða mannúðarmálum. Ekki eru gerðar athugasemdir við þau störf sjálfboðaliða enda byggi þau á langri venju og sátt hefur verið um.

Reykjavík, 6. september 2016

Bókun
um sveigjanleg starfslok

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

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

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

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

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

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

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma" og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

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

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

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

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

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega. [2015]

Bókun
um mat á námi til launa

Iðnaðarmannafélögin og Samtök atvinnulífsins, munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfniþættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

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

Bókun
um eflingu iðngreina

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna.

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015. [2015]

Bókun
um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

SA og iðnaðarmannafélögin telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsmenn eru fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá vinnuveitanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttindakerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða vinnuveitanda standi því ekki í vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma

veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun. [2015]

Bókun
um eflingu vinnustaðaeftirlits

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitöluflakki. [2015]

Bókun
vegna aðstoðarfólks

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna, sem aðild eiga að VM, skulu njóta lágmarkstekjutryggingar með sama hætti og annað verkafólk. [2015]

Bókun
um átak til að auka framleiðni

Samningsaðilar eru sammála um að leita þurfi leiða til að auka framleiðni í iðnaði. Breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga, m.a. upptaka „virks vinnutíma" getur haft í för með sér bætt skipulag á vinnustöðum og aukna framleiðni sem leiðir til styttri heildarvinnutíma og vísast til sérstakrar bókunar um vinnu við þær breytingar. Aðilar eru jafnframt sammála um að breytt fyrirkomulag vegna sérstakra frídaga, sérstaklega þar sem frídagar lenda inn í miðri vinnuviku, geti leitt til aukinnar framleiðni og náist samkomulag um breytingar geti skapast möguleikar á að gera aðfangadag og/eða gamlársdag fyrir hádegi að sérstökum frídögum. Samhliða þeirri vinnu eru aðilar sammála um að þróa samstarf um að auka vitund launamanna og atvinnurekenda fyrir mikilvægi góðs skipulags vinnutíma og verkferla til að auka framleiðni. [2015]

Bókun
um bakvaktir og fjareftirlit

Í september 2015 skal hafin vinna við að skilgreina vinnuskil á bakvöktum sem felast í fjareftirliti gegnum tölvu- og/eða símbúnað og m.a. skoðað hvort slík vinna geti fallið undir fjarvinnu skv. samkomulagi ASÍ og SA um fjarvinnu. Vinnu skal lokið fyrir 31. desember 2015. [2015]

Bókun
um samfellt starf og áunnin réttindi

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

Bókun
um tjón á tönnum við vinnuslys

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

Bókun
um könnun á framkvæmd uppsagna

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

Bókun
um endurskoðun orlofslaga

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

Yfirlýsing um lífeyrismál

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

Starfsmenntamál

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

a. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
b. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
c. að ráðast í átak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,

d. fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í stafliðum b og c.

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

Skrifleg staðfesting ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við. [2014]

Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

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

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

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

Bókun 2011 um almenna launahækkun

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

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkanir. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna

almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

Bókun 2011
um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011
um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011
um lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun 2011
um jafnréttisáherslur

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

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

Bókun 2011
um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun 2011
um 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 læknisaðgerð 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 2011
um upplýsingar og samráð

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

Bókun 2011
um starfsmannaleigur

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

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

Yfirlýsing
ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

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

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

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins."

SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.

2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.

3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnkaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins

4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

Samkomulag 2008 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.

Bókun 2008 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 2008 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 2008 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.

Bókun 2008
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.

Bókun 2008
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.

Bókun 2008
um læknisvottorð

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

Bókun 2008
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 söfnun, 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.

Fylgiskjal 2008 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

_____ _____

Bókun 2008 vegna varnarliðssvæðis

Samningsaðilar eru sammála um að fella niður grein 3.6.1.3. Þeir starfsmenn sem kunna að hafa notið kjara skv. greininni við undirritun samnings þessa skulu halda þeim. Sé starfsmanni sagt upp störfum en endurráðinn innan 6 mánaða hjá sama atvinnurekanda skal hann halda áðurnefndum kjörum.

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafls vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafl vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuafls og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001[4], kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

Frjáls för launafólks. EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002[5], kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggi ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaga á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á sem að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi

[4] Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.
[5] Nú lög nr. 78/2008 um atvinnuréttindi útlendinga.

vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendings og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001[6] og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaga ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

[6] Nú lög nr. 45/2007.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík, 7. mars 2004

Yfirlýsing um óskir til að minnka starfshlutfall á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna 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 aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

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

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

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

Bókun um undirverktöku

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímabilinu verði kannaðar leiðir til að draga úr undirverktöku einstakra starfsmanna eða starfshópa, í þeim tilvikum þar sem um ráðningarsamband er að ræða og það á við skv. venju eða eðli máls.

Bókun um eldri samninga

Eftirfarandi samningsákvæði halda gildi sínu, þrátt fyrir að þau séu ekki tekin inn í samningstexta aðalkjarasamnings:

Úr eldri samningum MSÍ:

Þegar málmiðnaðarmenn vinna utan lögsagnarumdæmis skal með fæði vera nýmjólk og smjer, sé það fáanlegt. Húsnæði skal vera upphitað og séð fyrir ræstingu. Hvílur skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum og skulu ábreiður fylgja hvílunum.

Yfirlýsing
um verktakastarfsemi

Á síðustu misserum hefur færst í vöxt að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki atvinnurekanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisaðstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því með öllum tiltækum ráðum koma í veg fyrir þessa þróun.

Þá munu aðilar vinna að því á samningstímanum að settar verði skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka/undirverktaka atvinnurekenda hins vegar.

Eins og að framan greinir er mjög mikilvægt að aðilar geri sér sem gleggsta mynd af þeim mismun sem er á stöðu launþega og verktaka, sérstaklega hvað varðar ábyrgð og skyldur.

Hér á eftir verða dregin fram nokkur mikilvæg atriði til að skýra þennan mismun.

Helstu einkenni verksamnings

Verktaki er sá sem vinnur verk fyrir verkkaupa eftir verksamningi þeirra.

Verksamningur er um framvindu og lúkningu tiltekins verks - ekki vinnunnar eða tækin sem þarf til verksins.

Verkið skal unnið á tilteknum tíma.

Verkið skal unnið fyrir umsamið eininga- eða heildarverð.

Iðnmeistari, sem tekið hefur á sig ábyrgð á framkvæmdum, getur ekki ráðið starfsmann sinn sem undirverktaka og látið hann þar með taka á sig ábyrgð á þeim störfum sem eru samkvæmt lögum á ábyrgðarsviði iðnmeistarans.

Verktaki sem tekur að sér ákveðið verk er almennt ekki skyldugur að vinna það persónulega, en ber ábyrgð á framkvæmd þess.

Verktaki getur ráðið aðstoðarmenn á eigin ábyrgð í eigin reikning.

Verktaki ræður vinnutíma sínum og aðstoðarmanna, vinnustað, vinnutilhögun og stjórnun vinnunnar.

Laun verktaka eru háð hagnaði af framleiðslunni eða verkinu sem hann tók að sér að vinna.

Verktaki sér um að útvega öryggisbúnað, starfsmannaaðstöðu, verkfæri, önnur en í þeim tilvikum að menn leggi sér til handverkfæri, sbr. ákvæði í kjara-samningum, vélar og efni og greiðir allan kostnað við framkvæmd verksins eða framleiðslunnar.

Aðild að vinnuveitendafélagi bendir til verksamnings á sama hátt og aðild að stéttarfélagi bendir til vinnusamnings.

Almennar reglur um verktaka

Undirverktaki fær ekki afnot af vinnupöllum, vélum, tækjum eða öðrum búnaði aðalverktaka án sérstaks samkomulags og verða afnot þá á ábyrgð undirverktaka.

Iðngreinar sem reknar eru sem handiðnaður og löggiltar samkvæmt framhaldsskólalögum og reglugerðum settum samkvæmt þeim, skulu ávallt reknar undir forstöðu meistara. Meistari skal bera ábyrgð á að öll vinna sé rétt og vel af hendi leyst.

Verktaka er óheimilt án samþykkis verkkaupa að láta annan aðila ganga inn í tilboð sitt eða taka við skyldum samkvæmt verksamningi í sinn stað að nokkru eða öllu leyti.

Réttarstaða þeirra sem gerast /undirverktakar, er hin sama og annarra sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur. Þeir bera sömu ábyrgð og hafa sömu skyldur.

Þá ber þeim að standa skil á greiðslum opinberra gjalda, eins og staðgreiðslufé af launum starfsmanna þeirra og reiknuðu endurgjaldi þeirra sjálfra, á tryggingagjaldi, slysatryggingagjaldi og aðstöðugjaldi, svo dæmi séu tekin. Þá eru þeir ábyrgir fyrir skilum á lögboðnum iðgjöldum til lífeyrissjóða, sjúkra- og orlofsheimilasjóða.

Um skaðabætur utan samninga gildir sú aðalregla að atvinnurekandi ber ekki ábyrgð á tjóni af völdum sjálfstæðra verktaka sinna. Hann ber hins vegar svokallaða vinnuveitendaábyrgð (húsbóndaábyrgð) á því tjóni sem starfsmenn hans valda með saknæmum eða ólögmætum hætti við framkvæmd starfa sinna.

Eins og aðrir atvinnurekendur, bera undirverktakar sem starfa sjálfstætt í byggingariðnaði ábyrgð á því tjóni sem utanaðkomandi aðilar verða fyrir vegna starfsemi þeirra. Byggist þessi ábyrgð m.a. á almennu skaðabótareglunni og húsbóndaábyrgðarreglunni.

Með hliðsjón af tíðum vinnuslysum í byggingariðnaði má ætla að oftar geti reynt á þessa ábyrgð þar en í mörgum öðrum atvinnugreinum.

Helstu einkenni vinnusamnings/ráðningarsamnings.

Vinnusamningur eða ráðningarsamningur er milli atvinnurekanda og launþega um tiltekna vinnu - ekki tiltekið verk.

Vinnusamningurinn er almennt ekki gerður til ákveðins tíma. Hvor um sig, launamaðurinn eða atvinnurekandinn, getur sagt honum upp með tilteknum tímafresti, sbr. ákvæði í kjarasamningi án tillits til þess hvernig stendur á verki. Með vinnusamningnum skuldbindur atvinnurekandinn sig til þess að greiða umsamin laun á umsömdum tíma fyrir vinnutíma launamannsins án tillits til stöðu verksins eins og gjarnan er um verksamninga.

Launþegi ræður sig til vinnu gegn ákveðnu kaupgjaldi og tekur að sér persónulega að vinna verkið. Hann getur ekki falið öðrum að vinna það.

Launþegi verður að hlíta verkstjórn og skipulagningu atvinnurekanda og er bundinn ákveðnum atvinnurekanda í vinnutíma.

Launþegi hlítir verkstjórn og notar verkfæri atvinnurekanda, sbr. þó ákvæði kjarasamninga um handverkfæri.

Launþegi fær föst laun í hlutfalli við lengd vinnutíma.

Í lögum nr. 45/1987 um staðgreiðslu opinberra gjalda segir m.a.:

„Launamaður samkvæmt lögum þessum telst: Maður sem fær endurgjald fyrir starfa sem hann innir af hendi á ábyrgð launagreiðanda."

Mismunandi réttindi verktaka og launþega

Verktakar/undirverktakar eru, eins og aðrir sjálfstæðir atvinnurekendur, án þeirra réttinda sem launþegar njóta samkvæmt lögum og kjarasamningum. Þannig gilda hvorki kjarasamningar né ákvæði laga um lágmarkskjör um þá.

Verktakar/undirverktakar eru einnig án réttinda á borð við laun í orlofi, laun fyrir frí- og helgidaga, laun í veikinda eða slysatilfellum og réttar til greiðslna úr sjúkrasjóði. Þeir njóta ekki slysatryggingar þeirrar, er samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir launþega, og þurfa því að sjá um og kosta eigin tryggingu.

Verktakar/undirverktakar eiga heldur ekki rétt á uppsagnarfresti, skv. lögum eða kjarasamningum, né tekur ríkisábyrgð á launum þeirra eins og launþega.

Bókun vegna launaflokks um skemmra starfsnám

Samningsaðilar eru sammála um að þegar fyrir liggja námsskrár vegna skemmra starfsnáms í iðngreinum verði teknar upp viðræður milli SA og VM um lágmarkslaun.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.)

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Um ávinnslu frítökuréttar fer eftir því hvort hvíldardagur eða vinnudagur er daginn eftir.

Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.

Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 2.8.2.).

Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá 08 – 13, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfellt, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við 10 dagvinnustundir sbr. 5. mgr. gr. 2.8.2.).

Dæmi 5: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

Atriðisorðaskrá

Aðbúnaður	Gr.	7.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr.	8.2.
Ágreiningsmál	Gr.	16.1.
Áunnin réttindi	Gr.	12.5.
Bakvaktir	Gr.	2.9.
Bifreiðakostnaður	Gr.	3.5.
Brot á öryggisreglum	Gr.	7.5. og 7.6.
Byggingakranar, vinna með	Gr.	7.7.
Bætur vegna tjóns	Gr.	9.3.
Dagvinna	Gr.	2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr.	1.2.1.
Desemberuppbót	Gr.	1.1.4.
Endurráðning	Gr.	12.5.
Félagsgjöld	Gr.	10.1. og 10.6.
Ferðalög erlendis	Gr.	3.9.1.
Ferðir	Gr.	3.4.
Flokksstjórar	Gr.	13.1.
Flutningslína:		
byggingamanna	Gr.	3.6.1.1.
málmiðnaðarmanna	Gr.	3.6.1.2.
blikksmiða	Gr.	3.6.3.
vinna utan flutningslínu	Gr.	3.7.
Forgangsréttur	6.	KAFLI.
Frí í stað yfirvinnukaups	Gr.	2.7.
Frí vegna styttri hvíldartíma	Gr.	2.8.2.
Frídagur, vikulegur	Gr.	2.8.4. og 2.8.5.
Fundir á vinnustað	Gr.	11.5.
Fyrirtækjasamningar	5.	KAFLI.
Fæðingarorlof	Gr.	8.7.
Fæðisgjald	Gr.	3.7.1.6.
Gildistími	Gr.	16.4.
Greiðsla launa	Gr.	1.7.
Hádegismatartími	Gr.	3.1.1. og 3.1.3.
Hádegisverður	Gr.	3.2.3.
Heilsuvernd	Gr.	7.2.
Helgidagar	Gr.	2.4.1.
helgidagakaup	Gr.	1.4.1.
helgidagavinna	Gr.	1.6.1.
óunnir helgidagar	Gr.	1.5.
sjá einnig stórhátíðadagar		
Hlífðarfatnaður	Gr.	9.1.3.
Hlutastörf	Gr.	12.6.
Hópuppsagnir	Gr.	12.3.
Hvetjandi launakerfi	Gr.	14.2.

Hvíldartími	Gr. 2.8.
Iðgjöld	10 KAFLI.
Iðnnemar	KAFLI á bls. 77.
Kaffitímar	Gr. 3.1. og 3.3.
Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.7.
Kvöldmatartími	Gr. 3.3.1.
Kvöldverður	Gr. 3.2.2.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í veikindatilfellum	8. KAFLI.
Launabreytingar	Gr. 1.1.2.
Launakerfi	Gr. 14.1.
Launaseðlar	Gr. 1.7.2.
Lágmarkshvíld	Gr. 2.8.
Lágmarkskjör	Gr. 16.2.
Lífeyrissjóðir, iðgjöld	Gr. 10.3. og 10.7.
Lyfjakassi	Gr. 7.3.
Læknisskoðun	Gr. 7.2.
Læknisvottorð	Gr. 8.4.
Matartímar	Gr. 3.1. og 3.3.
Mætt of seint	Gr. 2.3.
Mötuneyti	Gr. 3.2.1.
Not eigin bifreiðar	Gr. 3.5.
Orlof	4. KAFLI.
Orlofsauki	Gr. 4.3.
Orlofslaun, útreikningur	Gr. 4.4.
Orlofsuppbót	Gr. 1.1.4.2.
Orlofssjóður	Gr. 10.2. og 10.7.
Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	Gr. 1.11.
vegna starfa erlendis	Gr. 3.9.2.
Samningsforsendur	Gr. 15.1.
Sjálboðaliðar – yfirlýsing	Bls. 85
Sjúkrasjóður	Gr. 10.2. og 10.6.
Skilagreinar vegna iðgjalda	Gr. 10.4.
Skólafólk	Gr. 1.9.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.3. og 2.5.2.
Slysatryggingar	Gr. 8.6.
Starfsaldur til launa	Gr. 1.1.1.3.
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.4.
Starfsmenntagjöld	Gr. 10.5.
Stórhátíðadagar	Gr. 2.4.2.
stórhátíðakaup	Gr. 1.4.1.
stórhátíðavinna	Gr. 1.6.
Tjón, bætur	Gr. 9.3.
Trúnaðarmenn	11. KAFLI.
Trygging verkfæra og vinnufata	Gr. 9.4.

Uppsagnarfrestur	Gr.	12.1. - 12.4.
Uppsögn yfirvinnu	Gr.	2.2.2.
Útkall	Gr.	1.8.
Vaktavinna	Gr.	2.10.
Vanræktar vinnustundir	Gr.	2.3.
Veikindi		
starfsmanns	Gr.	8.1. - 8.4.
barna	Gr.	8.5.
iðnnema	Bls.	79.
Veikindi í orlofi	Gr.	4.2.
Verkfæri/verkfæragjald		
byggingamenn	Gr.	9.2.1.
málmiðnaðarmenn	Gr.	9.2.2.
blikksmiðir, sjá fylgiskjal nr. 3		
skrá yfir handverkfæri, sjá fylgiskjöl nr. 2-4		
Verkstjórn	Gr.	13.2.
Verkstæðisformenn	Gr.	13.1.
Verktakar, sjá yfirlýsingu	Bls.	102
Vikukaup í dagvinnu	Gr.	1.3.
Vinna fellur niður	Gr.	2.6.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr.	3.1.3. og 3.3.5.
Vinna utan umdæmis	Gr.	3.8.
Vinnuföt	Gr.	9.1.
Vinnuslys	Gr.	8.1.
Vinnustaðasamningar, sjá fyrirtækjasamningar	5.	KAFLI.
Vinnustaðir	Gr.	7.1.
Vinnutími, hámark	Gr.	2.8.1. og 2.8.2.
og samkomulag ASÍ og VSÍ á	Bls.	68
Vinnutími, skráning	Gr.	2.3. - 2.5.2.
Yfirvinna	Gr.	2.2. og 2.3.2.
Uppsögn/breyting	Gr.	2.2.2.
Yfirvinnukaup	Gr.	1.4.
Öryggisbúnaður	Gr.	7.4.
Öryggisbúnaður, skortur á	Gr.	7.6.2.
Öryggisnefnd	Gr.	11.10.
Öryggisreglur, brot	Gr.	7.5.
Öryggisverðir / öryggistrúnaðarmenn	Gr.	11.9.