

SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS

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

VEGNA

VEITINGA-, GISTI-, ÞJÓNUSTU- OG

GREIÐASÖLUSTAÐA OG HLIÐSTÆÐRAR

STARFSEMI

GILDIR FRÁ 22. JÚNÍ 2011 TIL 31. JANÚAR 2014

Prentun: Ásprent

EFNISYFIRLIT:

Bls.

1. KAFLI	Um gildissvið og kaup	6
1.1.	Gildissvið	6
1.2.	Um kaup	6
1.3.	Launabreytingar á samningstíma	8
1.4.	Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	8
1.5.	Desemberuppbót og orlofsuppbót	9
1.6.	Starfsaldurshækkunar	10
1.7.	Tímakaup í dagvinnu	10
1.8.	Yfirvinnuálag	10
1.9.	Útkall	10
1.10.	Réttur til óskertra mánaðarlauna	11
1.11.	Hlutavinna	11
1.12.	Reglur um kaupgreiðslur	11
1.13.	Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi	12
1.14.	Þernur, næturverðir og dyraveirir	12
1.15.	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	12
1.16.	Laun í erlendum gjaldmiðli	14
1.17.	Samkeppnisákvæði	14
1.18.	Vottorð og greiðsla fyrir þau	15
	Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum	15
2. KAFLI	Um vinnutíma	16
2.1.	Dagvinna	16
2.2.	Yfirvinna	16
2.3.	Friðagar	17
2.4.	Lágmarkshvöld	17
2.5.	Skráning vinnutíma	19
2.6.	Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	19
2.7.	Tilkynning forfalla	19
2.8.	Frí í stað yfirvinnu	19
2.9.	Námskeið	20
3. KAFLI	Um vaktavinnu	21
3.1.	Vaktavinna	21
3.2.	Álag á dagvinnukaup	22
3.3.	Neysluhlé í vaktavinnu	22
3.4.	Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	22
4. KAFLI	Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað	23
4.1.	Matar- og kaffitímar í dagvinnu	23
4.2.	Kaffitímar í tímavinnu	23
4.3.	Vinna í matartíma	23
4.4.	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	23
4.5.	Fæði og flutningskostnaður	24
5. KAFLI	Um orlof	25
5.1.	Orlofsréttur	25
5.2.	Orlof utan orlofstíma	25
5.3.	Orlofsreikningar í banka	25
5.4.	Veikindi í orlofi	25
5.5.	Almenn ákvæði	26
6. KAFLI	Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	27
6.1.	Markmið	27
6.2.	Viðræðuheimild	27
6.3.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	27
6.4.	Upplýsingamiðlun	28
6.5.	Heimil frávik	28
6.6.	Endurgjald starfsmanna	29
6.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	29
6.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	30
6.9.	Meðferð ágreinings	30
7. KAFLI	Um forgangsrétt til vinnu	31
7.1.	Forgangsréttur	31

8. KAFLI	Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.....	32
8.1.	Öryggisbúnaður.....	32
8.2.	Notkun öryggisbúnaðar	32
8.3.	Brot á öryggisreglum	32
8.4.	Skápar	32
8.4.	Störf ungmenna	33
9. KAFLI	Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	34
9.1.	Laun í veikindum	34
9.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	34
9.3.	Launahugtök	35
9.4.	Útborgun veikindalauna.....	35
9.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	35
9.6.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	36
9.7.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	36
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	38
	Bókun um læknisvottorð	39
10. KAFLI	Um vinnuföt	40
10.1.	Vinnuföt	40
10.2.	Tjón á fatnaði og munum.....	40
11. KAFLI	Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða	41
11.1.	Sjúkrasjóður	41
11.2.	Orlofsheimilásjóður	41
11.3.	Starfsmenntasjóður	41
11.4.	Lífeyrissjóður	41
11.5.	Starfsendurhæfingarsjóður	42
12. KAFLI	Um félagsgjöld	43
12.1.	Félagsgjöld	43
13. KAFLI	Um uppsagnarfrest og endurráðningu	44
13.1.	Uppsagnarfrestur.....	44
13.2.	Framkvæmd uppsagna	44
13.3.	Starfslok.....	45
13.4.	Aunnin réttindi	45
13.5.	Fæðingarorlof.....	46
13.6.	Samkomulag um hópuþpuppagnir	46
	Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	47
14. KAFLI	Um trúnaðarmenn	48
14.1.	Kosning trúnaðarmanna	48
14.2.	Störf trúnaðarmanna.....	48
14.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	48
14.4.	Aðstaða trúnaðarmanna	48
14.5.	Fundir á vinnustað	48
14.6.	Kvartanir trúnaðarmanna.....	49
14.7.	Trúnaðarmannanámskeið	49
14.8.	Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi.....	49
14.9.	Réttur verkalýðsfélaga	49
15. KAFLI	Um námskeið	50
15.1.	Námskeið	50
16. KAFLI	Um bensínafgreiðslustaði	51
16.1.	Gildissvið.....	51
16.2.	Laun	51
16.3.	Fæði og flutningskostnaður	52
16.4.	Um vinnuföt.....	52
	Bókun um millifærslu gegn launaflokkahækkunum [2004]	52
	Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins	53
17. KAFLI	Um meðferð ágreiningsmála	54
17.1.	Ágreiningur.....	54

18. KAFLI Starfsmenntun	55
18.1. Um umsjónamefnd starfsmenntunar	55
19. KAFLI Samningsforsendur	56
19.1. Samningsforsendur	56
20. KAFLI Um gildistíma samnings	58
20.1. Gildistími	58
20.2. Aðfararsamningur - eingreiðsla	58
Bókanir og yfirlýsingar	59
Bókun vegna starfsheita í ferðþjónustu og röðunar í launaflokka	59
Bókun um dyra- og öryggisverði	59
Bókun um almenna launahækkun	59
Bókun um sameiginl. launastefnu ASÍ og SA	60
Bókun um veikindi og endurhæfingarmál	60
Bókun um tilkynningu vinnuslysa	60
Bókun um slys erlendis	61
Bókun um lokun vegna force major aðstæðna	61
Bókun um jafnréttisáherslur	61
Bókun um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	61
Bókun um upplýsingar og samráð	62
Bókun um starfsmannaleigur	62
Yfirlýsing um lífeyrismál	62
Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála	63
Yfirlýsing um starfsendurhæfingarpjónustu	64
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld	65
Bókun um ákvæði um sunduliðun á launaseðli	65
Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks	65
Samkomulag um útborgunardag launa mánaðarkaupsfólks	65
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks að eftirlaunaaldri	65
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar	65
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	65
18. gr. reglugerðar nr. 585/2007	66
Vetrarfrí vaktavinnufólks	67
ATRÍÐISORÐASKRÁ	75

1. KAFLI

Um gildissvið og kaup

1.1. Gildissvið

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

1.2. Um kaup¹

1.2.1.

Launaflokkur 1.

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (ekki vaktavinna)

Dagvinnutímakaup	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl. 18 ára	986,93	1.050,88	1.114,84
Eftir 1 ár í starfsgr.	996,03	1.059,98	1.123,94
Eftir 3 ár í starfsgr.	1.005,26	1.069,22	1.133,17
Eftir 5 ár í starfsgr.	1.014,63	1.078,59	1.142,54
Eftir 7 ár hjá fyrirt.	1.024,15	1.088,10	1.152,05

Launaflokkur 5.

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl. 18 ára	176.153	187.153	198.153
Eftir 1 ár í starfsgr.	177.814	188.814	199.814
Eftir 3 ár í starfsgr.	179.500	190.500	201.500
Eftir 5 ár í starfsgr.	181.211	192.211	203.211
Eftir 7 ár í sama ft.	182.948	193.948	204.948

Launaflokkur 6.

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

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl. 18 ára	177.814	188.814	199.814
Eftir 1 ár í starfsgr.	179.500	190.500	201.500
Eftir 3 ár í starfsgr.	181.211	192.211	203.211
Eftir 5 ár í starfsgr.	182.948	193.948	204.948
Eftir 7 ár í sama ft.	184.711	195.711	206.711

¹ Um laun á greiðasölustöðum sem sinna bensínsölu auk annarrar starfsemi, sjá 16. kafla.

1.2.2. Launaflokkar fyrir tamningamenn og aðstoðarfólk

Launaflokkur 3.

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl.18 ára	176.153	187.153	198.153
Eftir 1 ár í starfsgr.	177.814	188.814	199.814
Eftir 3 ár í starfsgr.	179.500	190.500	201.500
Eftir 5 ár í starfsgr.	181.211	192.211	203.211
Eftir 7 ár í sama ft.	182.948	193.948	204.948

Launaflokkur 10.

Tamningamenn með reynslu

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl.18 ára	176.153	187.153	198.153
Eftir 1 ár í starfsgr.	177.814	188.814	199.814
Eftir 3 ár í starfsgr.	179.500	190.500	201.500
Eftir 5 ár í starfsgr.	181.211	192.211	203.211
Eftir 7 ár í sama ft.	182.948	193.948	204.948

Launaflokkur 17.

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanu á Hólum eða sambærilegt

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarl.18 ára	176.153	187.153	198.153
Eftir 1 ár í starfsgr.	177.814	188.814	199.814
Eftir 3 ár í starfsgr.	179.500	190.500	201.500
Eftir 5 ár í starfsgr.	181.211	192.211	203.211
Eftir 7 ár í sama ft.	182.948	193.948	204.948

Launatafla sem gildir frá 1. júní 2011 – bls. 69.

Launatafla sem gildir frá 1. febrúar 2012 – bls. 70.

Launatafla sem gildir frá 1. febrúar 2013– bls. 73.

- 1.2.3. Grundvallarlaun miðast við að viðkomandi hafi náð 18 ára aldri en laun starfsmanna yngri en 18 ára miðast við það ár sem hlutaðeigandi aldri er náð. Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.

1.2.4. Vottorð um starfsreynslu

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu, skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi.

1.2.5. Ráðning til stjórnunarstarfa

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

1.2.6. Skilgreina skal starfssvið dyravarða í skriflegum ráðningarsamningi.

1.3. Launabreytingar á samningstíma

1.3.1. Almenn launahækkun

Almenn launahækkun á samningstímabilinu er sem hér segir:

- 1. júní 2011: 4,25%
- 1. febrúar 2012: 3,50%
- 1. febrúar 2013: 3,25%

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

1.3.2. Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamningsins taka sérstakri hækkun á samningstímabilinu umfram almenna launahækkun, sbr. gr. 1.1.1.

1.3.3. Eingreiðsla samkvæmt „aðfararsamningi“

Um eingreiðslu kr. 50.000 vegna fulls starfs í mánuðunum mars – maí 2011 fer samkvæmt sérstökum aðfararsamningi, sbr. gr. 20.2.

1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

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

- | | | |
|------------|------|----------------------|
| 1. júní | 2011 | kr. 182.000 á mánuði |
| 1. febrúar | 2012 | kr. 193.000 á mánuði |
| 1. febrúar | 2013 | kr. 204.000 á mánuði |

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

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

1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Kr. 48.800 árið 2011 auk sérstaks álags kr. 15.000,

kr. 50.500 árið 2012,

kr. 52.100 árið 2013.

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 tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjaldþaga uppþótarinnar.

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

1.5.2. Orlofsuppbót

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

Kr. 26.900 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 auk sérstaks álags kr. 10.000,

kr. 27.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012,

kr. 28.700 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013.

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 gjaldþaga uppþótarinnar.

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 orlofsuppþótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði

á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.6. Starfsaldurshækkanir

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

1.7. Tímakaup í dagvinnu

Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

1.8. Yfirvinnuálag

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

1.9. Útkall

Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukkustundir.

1.10. Réttur til óskertra mánaðarlauna

- 1.10.1. Hafi starfsmaður unnið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein samfelld í einn mánuð eða lengur skal honum greitt óskert mánaðarkaup þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.
- 1.10.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein full dagvinnna/vaktavinna í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.
- 1.10.3. Starfsmaður sem unnið hefur í árstíðabundinni vinnu eða tíma-vinnu samtals einn mánuð hjá sama vinnuveitanda á undanförnum tveimur árum skal fá greitt óskert mánaðakaup skv. 1.10.1. þegar hann ræður sig í reglubundið starf, sbr. gr. 1.10.2.
-

1.11. Hlutavinna

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

1.12. Reglur um kaupgreiðslur

- 1.12.1. Útborgun launa fer fram á vinnustað í vinnutíma.
- 1.12.2. Kaup skal greiða mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta mánaðar þannig að þegar föst mánaðarlaun eru greidd t.d. fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal greiðsla innt af hendi fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktaálög og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaðarlaunum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstu-degi í næstu viku.
- 1.12.3. Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávísun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.12.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslu-kerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, viðkomandi stéttarfélag og viðkomandi vinnuveitendasamtök.

- 1.12.5. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu, vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturspeninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987. Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpilklučka er notuð skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli.

1.13. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi

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

1.14. Þernur, næturverðir og dyraverðir

- 1.14.1. Þernum er ekki skylt að annast stórhreingerningar á loftum gistideilda.
- 1.14.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint, skriflega.
- 1.14.3. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyravörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.
- 1.14.4. Við ráðningu dyravarða skal skilgreina starfssvið þeirra í skriflegum ráðningarsamningi.
- Auk ráðningarkjara skal tekið fram að viðkomandi aðili uppfylli skilyrði 18. gr. reglugerðar nr. 585/2007 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar, sjá bls. 66.
- Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dýra, auk annarra starfa sem vinnuveitandi felur honum.

1.15. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 1.15.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

- 1.15.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.15.3. Ákvæði gr. 1.15.1. og 1.15.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 1.15.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
 2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur.
 7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
 8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
 9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
 10. Lífeyrissjóður.
 11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.
- Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.
- 1.15.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.15.4. skal eftirfarandi koma fram:
1. Áætlaður starfstími erlendis.
 2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
 3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
 4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.
- Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.
- 1.15.6. Tímabundnar ráðningar
- Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi 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.

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

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

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

1.17. Samkeppnisákvæði

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

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

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

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

1.18. Vottorð og greiðsla fyrir þau

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

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

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

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

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

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

2.1.2. Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga. Vinni starfsmaður í fleiri en einni deild hjá sama launagreiðanda er samanlagður dagvinnutími hans að hámarki 8 klst. á dag/40 klst. á viku. Dagvinna hvers starfsmanns skal unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það.

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

2.1.3. Reglubundið hlutastarf

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

2.1.4. Tilfallandi vinna

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

2.2. Yfirvinna

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

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

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

2.3. Frídagar

2.3.1. Stórhátíðadagar teljast:

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

2.3.2. Frídagar auk stórhátíðadaga eru:

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

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1. Daglegur hvíldartími

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

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

2.4.2. Frávík og frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

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

2.4.3. Vikulegur frídagur

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

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

2.4.5. Hlé

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

2.4.6. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum

sem fylgiskjal og telst hluti hans sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5. Skráning vinnutíma

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

2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími

Starfsmaður sem breytir vinnutíma sínum að ósk vinnuveitanda eða með samþykki hans, úr hluta úr degi í fulla dagvinnu, eða úr fullri dagvinnu í hluta úr degi, skal njóta allra samningsbundinna og lögfestra réttinda í veikinda- og slysatilfellum og til greiðslu aukahelgidaga frá þeim tíma, sem hann hóf starf miðað við starfsaldur og í samræmi við hinn breytta starfstíma.

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

2.7. Tilkynning forfalla

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

2.8. Frí í stað yfirvinnu

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

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

2.9. Námskeið

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

3. KAFLI

Um vaktavinnu

3.1. Vaktavinna

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

3.2. Álag á dagvinnukaup

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

3.3. Neysluhlé í vaktavinnu

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

3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

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

Sjá fylgiskjal á bls. 67 um vetrarfrí vaktavinnufólks.

4. KAFLI

Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað

4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

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

4.2. Kaffitímar í tímavinnu

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

4.3. Vinna í matartíma

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

4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

4.5. Fæði og flutningskostnaður

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

5. KAFLI

Um orlof

5.1. Orlofsréttur

Lágmarksorlof skal vera 24 dagar, 10,17% samanber orlofslög. Starfsfólk sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast starfsfólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 30 daga orlofsrétt og 13,04% orlofslaun. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

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

5.2. Orlof utan orlofstíma

Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 15. maí til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þess tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem að ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem á vantar 20 dagana.

5.3. Orlofsreikningar í banka

Stéttarfélögum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði. Skal í slíkum samningi tryggt að sá aðili, sem tekur að sér vörslu orlofslauna, greiði launþega áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, við upphaf orlofstöku. Skylt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.

5.4. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

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

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

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

5.5. Almenn ákvæði

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

6. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

6.1. Markmið

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

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

6.2. Viðræðuheimild

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

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

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

6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

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

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samnings-

gerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

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

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

6.4. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

6.5. Heimil frávik

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

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00 - kl. 19:00.
- b) Fjöðurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- d) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- e) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma

- fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- f) Neyslúhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neyslúhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
 - g) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
 - h) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
 - i) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

6.6. Endurgjald starfsmanna

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

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 6.7. í þessum kafla.

6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihlutia greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

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

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrir en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

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

6.9. Meðferð ágreinings

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 6.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

7. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

7.1. Forgangsréttur

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

8. KAFLI

Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

8.1. Öryggisbúnaður

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

8.2. Notkun öryggisbúnaðar

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

8.3. Brot á öryggisreglum

- 8.3.1. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað sem því er lagður til á vinnustað er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 8.3.2. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undan-ganginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það. Ef öryggisbúnaður sá sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.
- 8.3.3. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ.

8.4. Skápar

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

8.5. Störf ungmenna

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

9. KAFLI

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

9.1. Laun í veikindum

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

9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 9.2.1. Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann auk réttar til launa í veikindum halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði.

Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

- 9.2.2. Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa annan en þann sem Tryggingastofnun ríkisins greiðir. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslum, sbr. gr. 9.4.

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

9.3. Launahugtök

- 9.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrífnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.
- 9.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vakta-álags, bónus og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.
- 9.3.3. Dagvinnulaun eru föst laun miðað við dagvinnu (án bónus og hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

9.4. Útborgun veikindalauna

- 9.4.1. Greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum skulu fara fram með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launa-útreikninga.
- 9.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu vinnuveitanda, skv. gr. 9.2. skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.
- 9.4.3. Læknisvottorð
Vinnuveitandi greiði læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé ávallt skylt að leggja fram læknisvottorð.

9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 9.5.1. Fyrstu 6 mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til

aðhlygningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 9.5.1.

9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

9.7.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri lækisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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

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

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

9.7.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

9.7.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júní 2011 (374,1 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

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

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

9.7.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. júní 2011:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 6.618.896.

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

2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.647.558. 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. 661.890. 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. 661.890.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 661.890. til dánarbús hins látna.

9.7.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.478.

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

9.7.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða 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. 33.094 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

9.7.7. Tryggingarskylda

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

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

Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið stúlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun um læknisvottorð

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

10. KAFLI

Um vinnuföt

10.1. Vinnuföt

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

10.2. Tjón á fatnaði og munum

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

11. KAFLI

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

11.1. Sjúkrasjóður

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

11.2. Orlofsheimilasjóður

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

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

11.3. Starfsmenntasjóður

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

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál.

11.4. Lífeyrissjóður

11.4.1. Samningur samninganefndar Alþýðusambands Íslands og samtaka vinnuveitenda um lífeyrissjóði dags. 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum, skal gilda milli aðila eftir því sem við á, svo og samningur ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995.

11.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8%.

11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

11.5. Starfsendurhæfingarsjóður

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

12. KAFLI

Um félagsgjöld

12.1. Félagsgjöld

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

13. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

13.1. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar.

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

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

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur.

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

13.2. Framkvæmd uppsagna

13.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.²

13.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

13.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

² Sjá enn fremur samkomulag um hópuppsagnir gr. 13.6

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

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

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

13.2.4.

Viðurlög

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

13.3. Starfslok

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

13.4. Áunnin réttindi

13.4.1. Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

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

13.4.3. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

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

næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

13.5. Fæðingarorlof

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

13.6. Samkomulag um hópuppsagnir

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

13.6.1. Gildissvið

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

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

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

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

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breyt-

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

13.6.2.

Samráð

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

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

13.6.3.

Framkvæmd hópuppsagna

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

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður.

Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfrest.

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

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

14. KAFLI

Um trúnaðarmenn

14.1. Kosning trúnaðarmanna

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

14.2. Störf trúnaðarmanna

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

14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækis með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

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

14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

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

14.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

14.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi

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

14.9. Réttur verkalýðsfélaga

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

15. KAFLI

Um námskeið

15.1. Námskeið

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

16. KAFLI

Um bensínafgreiðslustaði

16.1. Gildissvið

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

16.2. Laun

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

Launaflokkur 6:

Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum.

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	177.814	188.814	199.814
Eftir 1 ár	179.500	190.500	201.500
Eftir 3 ár	181.211	192.211	203.211
Eftir 5 ár	182.948	193.948	204.948
E.7 ár í fyrirt.	184.711	195.711	206.711

Launaflokkur 7:

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

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	179.500	190.500	201.500
Eftir 1 ár	181.211	192.211	203.211
Eftir 3 ár	182.948	193.948	204.948
Eftir 5 ár	184.711	195.711	206.711
E.7 ár í fyrirt.	186.500	197.500	208.500

Launaflokkur 9:

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

Mánaðalaun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	182.948	193.948	204.948
Eftir 1 ár	184.711	195.711	206.711
Eftir 3 ár	186.500	197.500	208.500
Eftir 5 ár	188.316	199.316	210.316
E.7 ár í fyrirt.	190.159	201.159	212.159

16.3. Fæði og flutningskostnaður

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgreiningu gr. 4.5. í aðalsamningi og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfellt, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 10.426 (frá 1. júní 2011) á mánuði sem er hlutur vinnuveitenda í fæðis-kostnaði.

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

16.4. Um vinnuföt

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

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

Bókun um millifærslu gegn launaflokka-hækkunum [2004]

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

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

<u>1.jún.11</u>	Útimaður	Inni/úti	Vaktstj.
Byrjunarl. 18 ára	7.136	7.883	7.164
Eftir 1 ár	7.088	7.914	6.809
Eftir 3 ár	6.708	7.396	6.155
Eftir 5 ár	6.074	6.811	5.639
Eftir 7 ár	4.382	6.510	4.715

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

Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins

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

17. KAFLI

Um meðferð ágreiningsmála

17.1. Ágreiningur

- 17.1.1. Rísi ágreiningur milli samningsaðila, skal sá aðili, sem telur sig órétti beittan, bera fram kvörtun við stjórn hins aðilans. Skulu þær rannsaka ágreiningsatriðin og ráða þeim til lykta, ef unnt er. Hafi stjórnir beggja aðila eigi komið sér saman um endanlega lausn ágreiningsins innan viku frá því kvörtunin var sett fram, ber þegar að skjóta málinu til sáttanefndar, er sé þannig skipuð, að hvor aðili tilnefni einn mann og annan til vara, viðkomandi sýslumaður þann þriðja, og skulu þessir menn þá reyna að jafna deiluatríðin. Skal nefndin hafa lokið störfum innan sjö sólarhringa frá því þriðji maður var skipaður.
- 17.1.2. Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi starfsmanna og vinnuveitenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, er hvorum aðila samnings þessa heimilt að vísa til meðferðar heildarsamtakanna áður en gengið verður til félagslegra aðgerða eða dómstóla.

18. KAFLI

Starfsmenntun

18.1. Um umsjónarnefnd starfsmenntunar

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

19. KAFLI

Samningsforsendur

19.1. Samningsforsendur

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd aðildarsamtaka ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun kjara-, efnahags-, atvinnu- og félagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um að auka hagvöxt, skapa störf, auka jafnvægi í efnahags- og atvinnulífi milli einstakra greina, lága verðbólgu og aukinn kaupmátt nái fram að ganga.

Frá undirritun þessa samnings og til 21.6 2011, skal nefndin sérstaklega fjalla um forsendur gildistöku þessa samnings. Til þess að samningurinn taki gildi þann 22. júní þurfa þær stjórnvaldsákvæðanir og lagabreytingar sem heitið er í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar að hafa náð fram að ganga fyrir þann tíma.

Í byrjun janúar 2012 skal nefndin fjalla sérstaklega um forsendur samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2011 til 31. desember 2011. Samningurinn heldur gildi sínu til 31. janúar 2014 hafi forsendur staðist.

Í byrjun janúar 2013 skal nefndin fjalla sérstaklega um forsendur samningsins fyrir tímabilið 1. febrúar 2012 til 31. desember 2012. Samningurinn heldur gildi sínu til 31. janúar 2014 hafi forsendur staðist.

Forsendur samningsins eru:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á tímabilinu desember 2010 – desember 2011 og á tímabilinu desember 2011 - desember 2012 samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Verðlag haldist stöðugt á samningstímanum og að verðbólga verði innan við 2,5% í desember 2012 m.v. sl. 12 mánuði.
3. Að gengi krónunnar styrkist marktækt frá gildistöku samningsins til loka árs 2011 og að gengisvísitala íslensku krónunnar verði innan við gildið 190 í desember 2012, miðað við meðalgengi Seðlabanka Íslands (þröng viðskiptavog).
4. Að stjórnvöld hafi staðið við gefin fyrirheit í efnahags-, atvinnu-, og félagsmálum, sbr. yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við kjarasamning þennan.

Fari svo að ofangreindar forsendur standist ekki skal kalla saman fund samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um

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

Náist samkomulag um viðbrögð vegna endurskoðunarinnar 2012 þá heldur samningurinn gildi til loka janúar 2014. Náist samkomulag um viðbrögð vegna endurskoðunarinnar 2013 þá heldur samningurinn gildi til loka janúar 2014.

Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá ofangreindra aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum janúar 2012 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 20.1 2012 vegna endurskoðunarinnar 2012 en frá lokum janúar 2013 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 21.1 2013 vegna endurskoðunarinnar 2013.

20. KAFLI

Um gildistíma samnings

20.1. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 22. júní 2011 til 31. janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 5. maí 2011

20.2. Aðfararsamningur - eingreiðsla

Áðurgildandi kjarasamningur Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands, sem féll úr gildi 30. nóvember 2010, var framlengdur óbreyttur til 22. júní 2011 með sérstökum „aðfararsamningi“ dags. 5. maí 2011:

Aðfarasamningur

Allir kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 22. júní 2011, þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júní 2011.

Nú taka samningar um framlengingu kjarasamninga til 31. janúar 2014 ekki gildi hinn 22. júní 2011 og geta þá annað hvort ASÍ eða SA fyrir 22. júní 2011 ákveðið framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012 og skulu þá þær breytingar á kjarasamningum, sem samið hefur verið um af hálfu samninganefndar ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ og taka áttu gildi þann 1. júní 2011 koma að fullu til framkvæmda, þ.m.t. ný og breytt ákvæði kjarasamninga og bókanir. Þó taka ekki gildi sérstakt 15.000.- kr. álag á desemberuppbót 2011 og sérstakt 10.000.- kr. álag á orlofsuppbót 2011, ákveði ASÍ framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012.

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun vegna starfsheita í ferðapjónustu og röðunar í launaflokka

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

Bókun um dyra- og öryggisverði

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

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

Bókun um almenna launahækkun

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

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

Bókun um sameiginl. launastefnu ASÍ og SA

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífnum á samningssviði aðila. Almennar launahækkanir verða samtals 11,41% á samningstímanum. Sérstök hækkun kauptaxta er láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir því hve margir taka laun skv. kauptöxtum. Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim fjölmörgu samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu í framhaldinu.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af launatöxtum og hlutfallslegum álögum (þó ekki vaktáálögum), hvort sem er í formi prósentu eða með öðrum hætti innan dagvinnumarkna, þarf að aðlaga þannig að launabreytingar séu í samræmi við þessa stefnu. [2011]

Bókun um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun um tilkynningu vinnuslysa

ASÍ og SA munu sameiginlega óska eftir breytingu á lögum nr. 30/2004 um váttryggingasamninga þess efnis að tilkynning vinnuveitanda um váttryggingar- atburð jafngildi skyldum váttryggðs í því efni skv. 51. gr. laganna hafi hann ekki tilkynnt um atburðinn. [2011]

Bókun um slys erlendis

Samkvæmt kjarasamningum ber atvinnurekanda að tryggja starfsmenn sína á ferðalögum á vegum atvinnurekanda. Þar sem hefðbundnar ferða-, slysa- og sjúkratryggingar veita almennt ekki nægilega vernd vegna slysa erlendis af völdum vélknúinna ökutækja, munu aðilar vinna að því, að starfsmenn verði tryggðir með fullnægjandi hætti. Þeirri vinnu skal lokið eigi síðar en 1. nóvember 2011. [2011]

Bókun um lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun um jafnréttisáherslur

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

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

Bókun um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun um upplýsingar og samráð

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

Bókun um starfsmannaleigur

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

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

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

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

Yfirlýsing ASÍ og SA um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í 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:

„Skóðað 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 þjónustuinnaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

Yfirlýsing um starfsendurhæfingarþjónustu

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

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

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

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

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

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og

gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina. [2008]

Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld

Í kjarasamningi er kveðið á um frítökurétt fari hvíld niður fyrir 11 klst. Samningsaðilar eru sammála um að sú regla gildi einnig fari hvíld niður fyrir 8 klst. í undantekningartilvikum. [2004]

Bókun um ákvæði um sunduliðun á launaseðli

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

Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks

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

Samkomulag um útborgunardag launa mánaðarkaupsfólks

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

Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks að eftirlaunaaldri

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Samtök atvinnulífsins beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar

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

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel

til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

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

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um 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. [2008]

18. gr. reglugerðar nr. 585/2007

Hæfi dyravarða

Enginn getur gegnt dyravörslu nema þeir sem lögreglustjóri samþykkir.

Dyraverðir skulu fullnægja eftirtöldum almennum skilyrðum:

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

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

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

Vetrarfrí vaktavinnufólks

Almennt

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

Á hverju byggist réttur til vetrarfrídaga?

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

Hvaða helgidagar skapa rétt til vetrarfrídaga?

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

Ef engin starfsemi á helgidegi

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

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

Tímabil innvinnslu og taka vetrarfrís

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

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

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

Greiðslur í vetrarfríum

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

Vetrarfrí greidd út án töku

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

Launataxtar 1. júní 2011

Launaflokkur 1.

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
Byrjunarlaun	986,93	1.762,87	2.749,80
Eftir 1 ár:	996,03	1.779,13	2.775,16
Eftir 3 ár:	1.005,26	1.795,62	2.800,88
Eftir 5 ár:	1.014,63	1.812,36	2.826,99
Eftir 7 ár í sama ft:	1.024,15	1.829,35	2.853,50

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

Aldursþr.m.v.fæð.ár	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
14 ára unglingar	641,50	1.145,87	1.787,37
15 ára unglingar	740,20	1.322,16	2.062,35
16 ára unglingar	888,24	1.586,59	2.474,82
17 ára unglingar	937,58	1.674,73	2.612,31

Launaflokkur 3.

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	172.905	1.005,26	331,74	452,37	904,74	1.795,62
Eftir 1 ár:	174.517	1.014,63	334,83	456,58	913,17	1.812,36
Eftir 3 ár:	176.153	1.024,15	337,97	460,87	921,73	1.829,35
Eftir 5 ár:	177.814	1.033,80	341,15	465,21	930,42	1.846,60
Eftir 7 ár í sama ft:	179.500	1.043,60	344,39	469,62	939,24	1.864,11

Launaflokkur 5.

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	176.153	1.024,15	337,97	460,87	921,73	1.829,35
Eftir 1 ár:	177.814	1.033,80	341,15	465,21	930,42	1.846,60
Eftir 3 ár:	179.500	1.043,60	344,39	469,62	939,24	1.864,11
Eftir 5 ár:	181.211	1.053,55	347,67	474,10	948,20	1.881,88
Eftir 7 ár í sama ft:	182.948	1.063,65	351,00	478,64	957,29	1.899,91

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
14 ára unglingar	114.499	665,69	219,68	299,56	599,13	1.189,08
15 ára unglingar	132.115	768,11	253,48	345,65	691,30	1.372,01
16 ára unglingar	158.538	921,73	304,17	414,78	829,56	1.646,41
17 ára unglingar	167.345	972,94	321,07	437,82	875,64	1.737,88

Launaflokkur 6.

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

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	177.814	1.033,80	341,15	465,21	930,42	1.846,60
Eftir 1 ár:	179.500	1.043,60	344,39	469,62	939,24	1.864,11
Eftir 3 ár:	181.211	1.053,55	347,67	474,10	948,20	1.881,88
Eftir 5 ár:	182.948	1.063,65	351,00	478,64	957,29	1.899,91
Eftir 7 ár í sama ft:	184.711	1.073,90	354,39	483,26	966,51	1.918,22

Launaflokkur 10.

Tamningamenn með reynslu

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	184.711	1.073,90	354,39	483,26	966,51	1.918,22
Eftir 1 ár:	186.500	1.084,30	357,82	487,94	975,87	1.936,80
Eftir 3 ár:	188.316	1.094,86	361,30	492,69	985,37	1.955,66
Eftir 5 ár:	190.159	1.105,58	364,84	497,51	995,02	1.947,80
Eftir 7 ár í sama ft:	192.030	1.116,45	368,43	502,40	1.004,81	1.994,23

Launaflokkur 17.

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanu á Hólum eða sambærilegt

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	197.812	1.150,07	379,52	517,53	1.035,06	2.054,28
Eftir 1 ár:	199.798	1.161,62	383,33	522,73	1.045,45	2.074,90
Eftir 3 ár:	201.814	1.173,34	387,20	528,00	1.056,00	2.095,84
Eftir 5 ár:	203.859	1.185,23	391,13	533,35	1.066,70	2.117,08
Eftir 7 ár í sama ft:	205.936	1.197,30	395,11	538,79	1.077,57	2.138,65

Launataxtar 1. febrúar 2012

Launaflokkur 1.

Tíma kaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
Byrjunarlaun	1.050,88	1.877,11	2.927,99
Eftir 1 ár:	1.059,98	1.893,36	2.953,34
Eftir 3 ár:	1.069,22	1.909,85	2.979,07
Eftir 5 ár:	1.078,59	1.926,59	3.005,18
Eftir 7 ár í sama ft:	1.088,10	1.943,58	3.031,68

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

Aldursþr.m.v. fæð.ár	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
14 ára unglingar	683,07	1.220,12	1.903,20
15 ára unglingar	788,16	1.407,83	2.195,99
16 ára unglingar	945,80	1.689,40	2.635,19
17 ára unglingar	998,34	1.783,25	2.781,59

Launaflokkur 3.

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	183.905	1.069,22	352,84	481,15	962,29	1.909,85
Eftir 1 ár:	185.517	1.078,59	355,93	485,36	970,73	1.926,59
Eftir 3 ár:	187.153	1.088,10	359,07	489,64	979,29	1.943,58
Eftir 5 ár:	188.814	1.097,76	362,26	493,99	987,98	1.960,83
Eftir 7 ár í sama ft:	190.500	1.107,56	365,49	498,40	996,80	1.978,34

Launaflokkur 5.

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	187.153	1.088,10	359,07	489,64	979,29	1.943,58
Eftir 1 ár:	188.814	1.097,76	362,26	493,99	987,98	1.960,83
Eftir 3 ár:	190.500	1.107,56	365,49	498,40	996,80	1.978,34
Eftir 5 ár:	192.211	1.117,51	368,78	502,88	1.005,76	1.996,11
Eftir 7 ár í sama ft:	193.948	1.127,60	372,11	507,42	1.014,84	2.014,15

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
14 ára unglingar	121.649	707,26	233,40	318,27	636,54	1.263,33
15 ára unglingar	140.365	816,07	269,30	367,23	734,47	1.457,69
16 ára unglingar	168.438	979,29	323,17	440,68	881,36	1.749,23
17 ára unglingar	177.795	1.033,69	341,12	465,16	930,32	1.846,40

Launaflokkur 6.

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

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	188.814	1.097,76	362,26	493,99	987,98	1.960,83
Eftir 1 ár:	190.500	1.107,56	365,49	498,40	996,80	1.978,34
Eftir 3 ár:	192.211	1.117,51	368,78	502,88	1.005,76	1.996,11
Eftir 5 ár:	193.948	1.127,60	372,11	507,42	1.014,84	2.014,15
Eftir 7 ár í sama ft:	195.711	1.137,85	375,49	512,03	1.024,07	2.032,46

Launaflokkur 10.

Tamningamenn með reynslu

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	195.711	1.137,85	375,49	512,03	1.024,07	2.032,46
Eftir 1 ár:	197.500	1.148,26	378,92	516,72	1.033,43	2.051,04
Eftir 3 ár:	199.316	1.158,81	382,41	521,47	1.042,93	2.069,90
Eftir 5 ár:	201.159	1.169,53	385,94	526,29	1.052,58	2.089,04
Eftir 7 ár í sama ft:	203.030	1.180,41	389,53	531,18	1.062,37	2.108,47

Launaflokkur 17.

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanu á Hólum eða sambærilegt

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	208.812	1.214,02	400,63	546,31	1.092,62	2.168,51
Eftir 1 ár:	210.798	1.225,57	404,44	551,51	1.103,01	2.189,14
Eftir 3 ár:	212.814	1.237,29	408,31	556,78	1.113,56	2.210,07
Eftir 5 ár:	214.859	1.249,18	412,23	562,13	1.124,26	2.231,31
Eftir 7 ár í sama ft:	216.936	1.261,26	416,21	567,57	1.135,13	2.252,88

Launataxtar 1. febrúar 2013

Launaflokkur 1.

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
Byrjunarlaun	1.114,84	1.991,34	3.106,18
Eftir 1 ár:	1.123,94	2.007,60	3.131,53
Eftir 3 ár:	1.133,17	2.024,09	3.157,26
Eftir 5 ár:	1.142,54	2.040,83	3.183,37
Eftir 7 ár í sama ft:	1.152,05	2.057,82	3.209,87

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

Aldursþr.m.v. fæð.ár	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarv.
14 ára unglingar	724,64	1.294,37	2.019,02
15 ára unglingar	836,13	1.493,51	2.329,64
16 ára unglingar	1.003,35	1.792,21	2.795,56
17 ára unglingar	1.059,10	1.891,78	2.950,87

Launaflokkur 3.

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	194.905	1.133,17	373,95	509,93	1.019,85	2.024,09
Eftir 1 ár:	196.517	1.142,54	377,04	514,14	1.028,29	2.040,83
Eftir 3 ár:	198.153	1.152,05	380,18	518,42	1.036,85	2.057,82
Eftir 5 ár:	199.814	1.161,71	383,36	522,77	1.045,54	2.075,07
Eftir 7 ár í sama ft:	201.500	1.171,51	386,60	527,18	1.054,36	2.092,58

Launaflokkur 5.

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	198.153	1.152,05	380,18	518,42	1.036,85	2.057,82
Eftir 1 ár:	199.814	1.161,71	383,36	522,77	1.045,54	2.075,07
Eftir 3 ár:	201.500	1.171,51	386,60	527,18	1.054,36	2.092,58
Eftir 5 ár:	203.211	1.181,46	389,88	531,66	1.063,31	2.110,35
Eftir 7 ár í sama ft:	204.948	1.191,56	393,21	536,20	1.072,40	2.128,38

Laun ungmenna við almenn störf á veitinga- og gistihúsum

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
14 ára unglingar	128.799	748,83	247,12	336,98	673,95	1.337,58
15 ára unglingar	148.615	864,04	285,13	388,82	777,64	1.543,36
16 ára unglingar	178.338	1.036,85	342,16	466,58	933,16	1.852,04
17 ára unglingar	188.245	1.094,45	361,17	492,50	985,00	1.954,93

Launaflokkur 6.

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

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	199.814	1.161,71	383,36	522,77	1.045,54	2.075,07
Eftir 1 ár:	201.500	1.171,51	386,60	527,18	1.054,36	2.092,58
Eftir 3 ár:	203.211	1.181,46	389,88	531,66	1.063,31	2.110,35
Eftir 5 ár:	204.948	1.191,56	393,21	536,20	1.072,40	2.128,38
Eftir 7 ár í sama ft:	206.711	1.201,81	396,60	540,81	1.081,63	2.146,69

Launaflokkur 10.

Tamningamenn með reynslu

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	206.711	1.201,81	396,60	540,81	1.081,63	2.146,69
Eftir 1 ár:	208.500	1.212,21	400,03	545,49	1.090,99	2.165,27
Eftir 3 ár:	210.316	1.222,77	403,51	550,25	1.100,49	2.184,13
Eftir 5 ár:	212.159	1.233,48	407,05	555,07	1.110,13	2.203,27
Eftir 7 ár í sama ft:	214.030	1.244,36	410,64	559,96	1.119,92	2.222,70

Launaflokkur 17.

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanu á Hólum eða sambærilegt

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90%ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	219.812	1.277,98	421,73	575,09	1.150,18	2.282,75
Eftir 1 ár:	221.798	1.289,52	425,54	580,29	1.160,57	2.303,37
Eftir 3 ár:	223.814	1.301,24	429,41	585,56	1.171,12	2.324,31
Eftir 5 ár:	225.859	1.313,13	433,33	590,91	1.181,82	2.345,55
Eftir 7 ár í sama ft:	227.936	1.325,21	437,32	596,34	1.192,69	2.367,12

ATRÍÐISORÐASKRÁ

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

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