

KJARASAMNINGUR

Faxaflóahafna sf.

(FFH)

og

Stéttarfélagum starfsmanna Faxaflóahafna sf.:

VM félag vélstjóra og málmtæknimanna

Samiðn

Verkstjórasamband Íslands

Efling stéttarfélag

Félag skipstjórnarmanna

Gildistími

frá 1. nóvember 2008 til 31. mars 2011

EFNISYFIRLIT

0 Markmið og gildissvið	5
0.1 Markmið samningsaðila.....	5
0.2 Gildissvið	5
1 Kaup	5
1.1 Mánaðarlaun	5
1.2 Launþrep.....	5
1.3 Um röðun í launaflokka	5
1.4 Tímavinna	6
1.5 Yfirvinnukaup	6
1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag.....	6
1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)	7
2 Vinnutími	8
2.1 Almennt	8
2.2 Dagvinna	9
2.3 Yfirvinna	9
2.4 Hvíldartími og frídagar	10
2.5 Bakvaktir og vetrarfrí.....	12
2.6 Vaktavinna	13
3 Matar- og kaffitímar	15
3.1 Neysluhlé	15
3.2 Neysluhlé í yfirvinnu	15
3.3 Vinna í neysluhléum	15
3.4 Fæði og mötuneyti	15
4 Orlof	17
4.1 Lengd orlofs	17
4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót	17
4.3 Orlofsárið	17

4.4 Sumarorlofstímabil	17
4.5 Ákvörðun orlofs	18
4.6 Veikindi í orlofi.....	18
4.7 Frestun orlofs	18
4.8 Áunninn orlofsréttur	18
5 Ferðir og gisting	19
5.1 Ferðakostnaður o.fl.	19
5.2 Dagpeningar innanlands	19
5.3 Greiðsluháttur	19
5.4 Akstur til og frá vinnu	19
5.5 Fargjöld erlendis	19
5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis	19
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	20
6 Dánar-slysa- og örorkutryggingar	21
7 Verkfæri og hlífðarfatnaður.....	23
7.1 Verkfæri	23
7.2 Einkennis- og hlífðarföt	23
7.3 Tjón á persónulegum munum.....	23
8 Staðgenglar	24
8.1 Staðgenglar.....	24
8.2 Launað staðgengilsstarf	24
8.3 Aðrir staðgenglar	24
9 Fræðslumál, leyfi o.fl.....	25
9.1 Starfs- og endurmenntun	25
9.2 Launuð námsleyfi	25
10 Samstarfsnefnd	26
10.1 Samstarfsnefnd	26
11 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill.....	27

11.1 Launaseðill	27
11.2 Félagsgjöld	27
11.3 Lífeyrissjóður	27
11.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	27
11.5 Starfsmenntunarsjóður	27
11.6 Vísindasjóður	28
11.7 Orlofssjóður	28
11.8 Skil á iðgjöldum.....	28
12 Réttindi og skyldur	29
12.1 Ráðningarsamningur	29
12.2 Uppsagnarfrestur	29
12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	29
12.4 Tímabundnar ráðningar	30
12.5 Hlutastörf	30
12.6 Um framkvæmd uppsagna	30
13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs	32
13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs	32
14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa	33
14.2 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð	36
14.3 Gildistökuákvæði	37
15 Gildistími	38
15.1 Gildistími	38
15.2 Samningsforsendur	38
Bókanir	39
Bókun 2: Eldri samningar	39
Bókun 3: Áunnin réttindi	39
Bókun 4: Greiðslur til sjúkra og starfsmenntunarsjóða.....	39
Bókun 5: mat á viðbótarnámi	39
Bókun 6: launaflokkatilfærslur	39
Fylgiskjal I: Taxtatöflur	40
Fylgiskjal II: Röðun sumarfólks	48

0 Markmið og gildissvið

Samningur þessi er á milli Faxaflóahafna sf. annars vegar, hér eftir nefnt FFH og eftirfarandi stéttarfélag starfsmanna Faxaflóahafna sf., Samiðnar, Eflingar stéttarfélags, Verkstjórásambands Íslands, VM félags vélstjóra og málmteknimanna og Félags skipstjórnamanna, hér eftir nefnd stéttarfélögin.

0.1 Markmið samningsaðila

0.1.1 Markmið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum FFH og starfsmanna fyrirtækisins. FFH er framsækið fyrirtæki sem leitast við að ráða til sín hæfa starfsmenn og vill greiða laun sem eru sambærileg við það sem almennt tíðkast. Samningsaðilar eru sammála um að greidd séu sömu aun fyrir jafn verðmæt störf hjá FFH.

0.2 Gildissvið

0.2.1 Um kjarasamning FFH og stéttarfélaganna, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflum í fylgiskjali I með gildistöku frá 1. nóvember 2008, 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

1.1.2 Þegar unnin er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.2 Launaprep

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í launaprep skv. eftirfarandi:

- 1 þrep yngri en 20 ára
- 2 þrep frá 20 ára aldri
- 3 þrep frá 25 ára aldri
- 4 þrep frá 30 ára aldri
- 5 þrep frá 35 ára aldri

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.2.2 Um röðun í launaflokka

1.2.3 Eftirfarandi röðun í launaflokka skal lögð til grundvallar. Að öðru leyti vísast til fylgiskjals II.

Starfsheiti	Efling	Verkstj.samb.	Samiðn	Félag Skipstj.	VM
Hafnsaga				156	
Hafnarverkamaður I	124				
Hafnarverkamaður II	126				
Bílstjóri, velamaður	130				
Iðnaðarm. m. sveinspróf			148		148
Iðnaðarmaður án dagl. verkstj.			152		152
Iðnaðarm. m. flokkstjórn			154		154
Skipstj./hafnarv.				152	
Skipstj./vélstj./hafnarv.				154	
Vélstjóri Vs-3 – að 1028 hö.					152
Vélstjóri – yfir 1028 hö.					154
Yfirvélastjóri					158

Útgerðarstjóri					158
Yfirverkstjóri		161			
Verkstjóri		158			

1.3..2. Starfslaun

1.3.1. Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns.

1.3.2. Einstaklingsbundin laun

1.3.2.1 Einstaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun.

1.3.2.2 Launaflokkar vegna starfsþróunar samkvæmt símenntunaráætlun fyrirtækisins. Gert er ráð fyrir að /fyrirtækið setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu fyrirtækisins. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun fyrirtækisins. Þessi laun geta breyst. Launaflokkar samkvæmt ofangreindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 3 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 7 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 9 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 12 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.

Þá skal einnig meta starfstíma starfsmanns sem starfað hefur í sambærilegu starfi hjá ríki eða sveitarfélögum á föstu mánaðarkaupi enda liggja staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir.

Hafi starfsmaður fengið launaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun FFH en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá launaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

1.3.2.3 Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

- Vegna diplománáms komi 1 launaflokkur ofar en ella
- Vegna meistaraþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
- Vegna doktorsþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella
- Launaflokkar skv. þessari grein að hámarki fjórir

1.4 Tímavinna

1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0.615% af launaflokki og launaprepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

1.5 Yfirvinnukaup

1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaprepi starfsmanns.

1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af launaflokki og launaprepi, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

2.1.4.3 Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði kafla 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)

1.7.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

1.7.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.7.3 Desemberuppbót skal nema eftirfarandi upphæðum.

Árið 2008 kr. 50.000

Árið 2009 kr. 51.800

Árið 2010 kr. 53.100

1.7.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. gr. 1.7.1.

1.7.5 Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

2 Vinnutími

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við Stéttarfélagið um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna FFH og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálssræði um það hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.1.1. og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

- 1 Nýársdagur
- 2 Skírdagur
- 3 Föstudagurinn langi
- 4 Laugardagur fyrir páska
- 5 Páskadagur
- 6 Annar í páskum
- 7 Sumardagurinn fyrsti
- 8 1. maí
- 9 Uppstigningardagur
- 10 Hvítasunnudagur
- 11 Annar í hvítasunnu
- 12 17. júní
- 13 Frídagur verslunarmanna
- 14 Aðfangadagur eftir kl. 12:00
- 15 Jóladaur
- 16 Annar í jólum
- 17 Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

- 1 Nýársdagur
- 2 Föstudagurinn langi
- 3 Páskadagur
- 4 Hvítasunnudagur
- 5 17. júní
- 6 Aðfangadagur eftir kl. 12:00
- 7 Jóladaur
- 8 Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.2.2 FFH er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr., gr. 2.1.2, eða gr. 2.2.2 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.

2.2.4 Vinnutími félagsmanna Eflingar er almennt miðaður við frá kl. 7:30 til 15:25 mánudaga til föstudaga og hefur þá verið tekið tillit til styttingar viðverutíma vegna niðurfellingar kaffitíma. Áfram skal þó heimilt að

neyta kaffis á vinnustað, enda stöðvist vinna ekki á meðan.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.

2.3.3 Um útköll

- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
 - 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
 - 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við hafnarstjóra FFH. Ákvæði greinar 2.3.6. tekur ekki til starfsmanna sem FFH greiðir laun sem samið hefur verið um að séu greidd með fastri yfirvinnu.
- 2.3.7 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
- 2.3.8 Starfsmannafundir eru undanþegnin reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3.1 enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 1 mánuð fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr.2.3.3.1. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.

2.4 Hvíldartími og frídagar

2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

- 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld
- 2.4.3.1 **Vaktaskipti.** Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.
- Frávíksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.
- Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftár en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður.** Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fásamsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, bilana í vélum eða öðrum bonsai eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 **Vikulegur hvöldardagur**
- Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvöldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvöldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvöldardags komi tveir samfelldir hvöldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.
- 2.4.5 **Fritökuréttur**
- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrir en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.
- 2.4.5.2 **Samfeld hvöld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvöld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvöld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvöld.
- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvöld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.
- 2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfellt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvöldardegi, sbr. 2.4.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvöldardegi að ekki náist 11 klst. hvöld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist.
- 2.4.5.6 Mánaðarlega skal starfsmaður upplýstur um uppsafnaðan fritökurétt sinn á hverjum tíma.
- 2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur

a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 1 1/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.5.10 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir og vetrarfrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í grein 2.5.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 .
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest
- 2.6.3 Sé vaktskrá breytt sbr. gr. 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu (Hér er átt við skylduvaktir).
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku. Heimilt er með samþykki stéttarfélaganna að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til fyrirtækis fyrir 1. desember næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli

- ára.
- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.
Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaup fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.6.5.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þeir matar og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna FFH og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað

3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af FFH.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum FFH eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
 - 3.4.2.1 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.3
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1-3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 450.54 fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum þann 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingar á matar- og drykkjavörulið í vísitölu neysluverðs. Vísitala júlímánaðar 2005, 161.31 stig er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
 - a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
 - c) Matarhlé sé 1/2 klst.
- 3.4.4 Ef FFH kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er samkvæmt gr. 3.4.3.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu FFH lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrumákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.
- Árið 2008 kr. 24.300
Árið 2009 kr. 25.200
Árið 2010 kr. 25.800
- 4.2.3 Þeir tímavinumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabili og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa fyrirtækis.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabili skv. beiðni fyrirtækis.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknavottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitt hvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður o.fl.

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum FFH skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.

5.1.1.1 FFH hefur starfsemi í Reykjavík, á Akranesi, í Borgarnesi og á Grundartanga. Allar þessar starfsstöðvar teljast til fasts vinnustaðar í skilningi þessa kjarasamnings og falla þessar starfsstöðvar utan skyldu til að greiða kostnað vegna ferðalaga innanlands svo og skyldu til greiðslu kostnaður vegna kaupa starfsmanns á fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar í skilningi ákvæðis gr. 5.1.1 enda tryggi FFH hlutaðeigandi starfsmönnum aðgang að mötuneytum á tilgreindum starfsstöðum.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

5.3.1 Fyrirfram skal af FFH og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar/fastrar vinnustöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.4.4 Ef starfsmaður vinnur á öðrum föstum vinnustað FFH en sinni ráðningarstöð (heimastöð) skal honum séð fyrir ferðum innan vinnutímans.

5.4.5 Verði að samkomulagi að starfsmaður nýti einkabifreið sína í þágu FFH, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi. Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.5 Fargjöld erlendis

5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

6 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

- 6.1.1 FFH tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.
- 6.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum FFH
- 6.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum FFH eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 6.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir FFH (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 6.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta
Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (286,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 6.1.7 **Dánarbætur**
- 6.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.
- 6.1.8 **Dánarbætur eru:**
Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.
Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.
- 6.1.9 **Bætur vegna varanlegrar örorku**
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.
Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.
Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.
- 6.1.10 **Bætur vegna tímabundinnar örorku**
Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.
Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

6.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 6.1.1 tryggir FFH það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 6.1.8 - 6.1.9. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

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

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

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

7 Verkfæri og hlífðarfatnaður

7.1 Verkfæri

7.1.1 FFH skal leggja til verkfæri og annan búnað á vinnustað nema um annað sé samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

7.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi FFH hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

7.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði og hlífðarfatnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af FFH, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

7.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af FFH hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

7.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.

7.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu-eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.

7.2.6 FFH getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

7.3 Tjón á persónulegum munum

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

7.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.

7.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 7.3.1 og 7.3.2.

8 Staðgenglar

8.1 Staðgenglar

8.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

8.2 Launað staðgengilsstarf

8.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

8.3 Aðrir staðgenglar

8.3.1 Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

9 Fræðslumál, leyfi o.fl.

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum FFH.

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að FFH setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu FFH.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu-eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

9.2 Launuð námsleyfi

- 9.2.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá FFH samfellt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.2.2. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá FFH.
- 9.2.2 Umsókn um námsleyfi berist starfsmannastjóra FFH, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar við ákvörðunar skal hafa eftirfarandi viðmið:
 - Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.
 - Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.
 - Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.
 - Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.
 - Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.Dreifa má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu. Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.
- 9.2.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af FFH.
- 9.2.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað FFH vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá FFH í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.2.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.2.1-9.2.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

10 Samstarfsnefnd

10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samstarfsnefnd samningsaðila skal skipuð tveimur fulltrúum hvers samningsaðila. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um hagsmunamál, sem upp kunna að koma og leitast við að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Nefndin skal starfa á samningstíma kjarasamnings þessa.
- 10.1.2 Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

11 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

11.1 Launaseðill

11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðli merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

11.1.2 Varðandi frítökurétt: Sjá grein 2.4.5.6.

11.2 Félagsgjöld

11.2.1 FFH tekur að sér að halda eftir af kaupi starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera skil á þeim til félagsins. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

11.3 Lífeyrissjóður

11.3.1 Félagsmenn Eflingar – stéttarfélags, Samiðnar, VM – félag vélstjóra og málmtnæknimanna, Félags skipstjórnarmanna, Verkstjórásambands Íslands, 16 ára til 70 ára skulu greiða 4% af heildarlaunum í viðkomandi lífeyrissjóð. Mótframlag FFH skal vera 11,5%.

11.3.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

11.4 Iðgjaldagreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl.

11.4.1 FFH greiðir vegna Eflingar stéttarfélags, Samiðnar, VM félag vélstjóra og málmtnæknimanna og Verkstjórásambands Íslands 0,55% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda-og sjúkrakostnaði. Iðgjaldið hækkar í 0,75% af heildarlaunum frá og með 1. janúar 2009.

11.4.2 FFH greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna Félags skipstjórnarmanna og VM félag vélstjóra og málmtnæknimanna. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá FFH eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.

11.4.4 FFH greiðir sérstakt gjald í orlofsheimilásjóð Eflingar stéttarfélag, Verkstjórásambands Íslands, Félags Skipstjórnarmanna, VM félag vélstjóra og málmtnæknimanna og Samiðnar . Gjald þetta skal nema 0,30% af fullum launum félagsmanna stéttarfélaganna. í þjónustu FFH.

11.4.5. FFH skal greiða sérstakt gjald í starfsmenntunar og starfsþróunarsjóð Eflingar, stéttarfélag, sem nemur 0,60% af heildarlaunum félagsmanna sem starfa hjá FFH.

11.4.6 FFH greiðir 0,33% af heildarlaunum félagsmanna Félags Skipstjórnarmanna í sjúkrasjóð félagsins.

11.4.7 FFH greiðir 0,35% af heildarlaunum félagsmanna Samiðnar í fræðslusjóð félagsins.

11.4.8 FFH greiðir 0,60% af heildarlaunum félagsmanna Verkstjórásambands Íslands í fræðslusjóð félagsins.

11.5 Endurhæfingarsjóður

11.5.1 Frá 1. júní 2008 greiðir FFH 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

11.6 Skil á iðgjöldum

11.6.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofssjóðs, vísindasjóðs HM starfsmanna og starfsmenntunarsjóðs, sem og félagsgjalda skal skila mánaðarlega.

Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærapeninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

12 Réttindi og skyldur

12.1 Ráðningarsamningur

12.1.1 Milli hvers starfsmanns og FFH skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

12.2 Uppsagnarfrestur

12.2.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Reynslutíma má þó framlengja í allt að 5 mánuði. Á reynslutíma skal gagnkvæmurupsagnarfrestur vera 1 mánuður. Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir að loknum reynslutíma. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

12.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára og er með 10 ára starfsaldur, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og með 10 ára starfsaldur 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður sem nær 15 ára samfelldum starfsaldri hjá fyrirtæki skal njóta 6 mánaða uppsagnarfrests. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

12.3.1 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.

12.3.2 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.

12.3.3 Ákvæði gr. 12.3.1 og 12.3.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

12.3.4 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.
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.
- 2 Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
- 3 Fyrsti starfsdagur.
- 4 Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
- 5 Orlofsréttur.
- 6 Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
- 7 Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
- 8 Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
- 9 Lífeyrissjóður.
- 10 Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags. Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa meðtilvísun til kjarasamninga.

12.4 Tímabundnar ráðningar

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

12.5 Hlutastörf

12.5.1 Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

12.6 Um framkvæmd uppsagna

12.6.1 Almennt um uppsögn

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

12.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

12.6.2.1 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.

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

- 12.6.2.3 Fallist FFH ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með FFH um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.
- 12.6.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum
- 12.6.3.1 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.
- 12.6.3.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.
- 12.6.3.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.
- 12.6.3.4. Starfsmaður FFH lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri Þó getur FFH endurráða tímabundið starfsmann sem náð hefur 70 ára aldri enda hafi ráðning ekki áhrif á rétt hans til töku lífeyris. FFH skal , senda aðila sem hættir störfum vegna aldurs formlega tilkynningu um starfslok hans.

12.7 Réttur starfsmanna og öryggismál

- 12.7.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.
- 12.7.2. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 12.7.4. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.
- 12.7.5. Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 12.7.6. Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980
- 12.7.7. Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.
- 12.7.8. Verði slys eða eitrun á vinnustað, skal fyrirsvarsmaður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 12.7.8. Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

12.8 Notkun öryggisbúnaðar

- 12.8.1. Starfsmanni er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í reglugerðum og kjarasamningum eða sem fyrirsvarsmenn Faxaflóahafna sf. hafa gefið fyriræli um að nota. Skulu hlutaðeigandi yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að búnaðurinn sé notaður.
- 12.8.2 Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og fyrirsvarsmaður Faxaflóahafna sf. eru sammála um það.
- 12.8.3. Ef öryggisbúnaðar skv. greinum 12.8.1 er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.1 Gildissvið

- 13.1.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.
- 13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.1.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.
- 13.1.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

14.1. Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 14.1.1. Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni FFH. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem FFH þykir þörf á.
- 14.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun FFH
- 14.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun FFH en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 14.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 14.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 14.1.1.1
- 14.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 14.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

14.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 14.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14.2.2.7 - 14.2.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
 - Starfstími Fjöldi daga
 - 0-3 mánuði í starfi 14 dagar
 - Næstu 3 mánuði í starfi 35 dagar
 - Eftir 6 mánuði í starfi 119 dagar
 - Eftir 1 ár í starfi 133 dagar
 - Eftir 7 ár í starfi 175 dagar
- 14.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8
 - Starfstími Fjöldi daga
 - Eftir 12 ár í starfi 273 dagar
 - Eftir 18 ár í starfi 360 dagar
- 14.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14.2.2. Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 14.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
 - Starfstími Fjöldi daga

- Á 1. mánuði í starfi 2 dagar
- Á 2. mánuði í starfi 4 dagar
- Á 3. mánuði í starfi 6 dagar
- Eftir 3 mánuði í starfi 14 dagar
- Eftir 6 mánuði í starfi 30 dagar

- 14.2.2.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8.
- 14. 2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14.2. 3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.
- 14.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 14. 2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 14.2.4.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 14. 2.1 skal auk þjónustualdurs hjá FFH einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.,
- 14.2.6. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 14.2.7. Í fyrstu viku veikinda-og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 14.2.8 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 14. 2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 14. 2.7.
- 14.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 14. 2.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 14.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 14. 2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 14.2.11 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

14. 3 Starfshæfnivottorð

- 14. 3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis FFH.

14. 4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 14. 4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 14. 3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megir varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14. 4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 14. 2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14. 4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis FFH.

14. 5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 14. 5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 14. 4.1-14. 4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 14. 2.7 í 3 mánuði.

14. 5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
14. 5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 14.4.1-14. 4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 14. 5.1 -14. 5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 14. 2.1-14. 2.11 var tæmdur.

14. 6 Skráning veikindadaga

14. 6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við FFH. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

14. 7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

14. 7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

14. 8 Veikindi barna

14. 8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.
14. 8.2 Með foreldri í 14. 8.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

14.9 Mæðraskoðun

- 14.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegara fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara framí vinnutíma

14.10 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.10.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk að:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna.
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

- 14.10.2 Reikningar fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.10.2.1 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

- 14.10.3 Brottfall fyrri reglna

- 14.10.3.1 Viðmið réttinda við eldri samningsákvæði (t.d. veikindarétt og sjúkrasjóð) sem lúta að sömu réttindum og hér að framan greinir falla brott.

15 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

15.1 Kosning trúnaðarmanna

- 15.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn og 2 trúnaðarmenn, séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
- 15.1.2 Ef trúnaðarmenn við tiltekna stofnun eru 4 eða fleiri skal viðkomandi stéttarfélag velja einn úr þeirra hópi sem aðaltalsmann félagsins gagnvart stofnuninni. Við mikilvægar ákvarðanir, s.s. ákvarðanir um uppsagnir hóps starfsmanna og ákvarðanir um fyrirkomulag hæfnis- og árangurslauna skal kynna þessum trúnaðarmanni Eflingar - stéttarfélags málið sérstaklega.
- 15.1.3 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
- 15.1.4.2 Uppsagnir og meiriháttar breytingar á starfi skulu tilkynntar trúnaðarmanni og stéttarfélaginu.

15.2 Störf trúnaðarmanna

- 15.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa sinnar sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

15.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

- 15.3.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

15.4 Aðstaða trúnaðarmanna

- 15.4.1 Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

15.5 Kvartanir trúnaðarmanna

- 15.5.1 Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

15.6 Vinnustaðafundir

- 15.6.1 Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við viðkomandi - stéttarfélag og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

15.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 15.7.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandistéttarfélags í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

15.8 Störf við kjarasamningsgerð

- 15.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi - stéttarfélags, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

15.9 Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 15.9.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum FFH. að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 15.9.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi - stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

15.10 Trúnaðarmannanámskeið

- 15.10.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverju fyrirtæki, séu félagsmenn í starfi 5-50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.

16 Gildistími

16.1 Gildistími

- 16.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. nóvember árið 2008 til 31. mars 2011 með þeim breytingum og fyrirvörumsem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 16.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá FFH.

16.2 Samningsforsendur

- 16.2.1 Komist forsendunefnd ASÍ og SA (samanber kjarasamning 17. febrúar 2008) að þeirri niðurstöðu að forsendur hafi ekki staðist og náist ekki samkomulag í samninganefnd ASÍ og SA um áframhaldandi gildi kjarasamninga, verður heimilt að falla frá framlengingu samningsins frá lokum febrúar 2009. Skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun fyrir 5. mars 2009 og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 31. mars 2011.
- 16.2.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Tilkynna skal um niðurstöðu atkvæðagreiðslu eigi síðar en 15. nóvember. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélanna um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá FFH og ræður niðurstaða hvers félags um sig um gildi samningsins gagnvart því félagi.

Reykjavík, 4. nóvember. 2008

F.h. Faxaflóahafna sf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Stéttarfélag starfsmanna Faxaflóahafna sf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar
fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Eflingar – stéttarélags:

Gísli Gíslason, hafnarstjóri

F.h. Samiðnar:

F.h. Verkstjórásambands Íslands:

F.h. VM – félags Vélstjóra og málmteknimanna:

F.h. Félags skipstjórnarmanna:

Bókanir

Bókun 1: Eldri samningar

Eldri samningar og samkomulög sem í gildi hafa verið og varða stéttarfélög starfsmanna Faxaflóahafna sf. sem starfa hjá FFH falla úr gildi við gildistöku kjarasamnings þessa.

Bókun 2: Áunnin réttindi

Þeir starfsmenn Faxaflóahafna sf., sem eru í starfi við gildistöku kjarasamnings þessa og hafa áunnið sér frekari rétt m.a. til lengri uppsagnarfrests eða orlofsréttar en kveðið er á um í grein 12.2, skulu halda þeim rétti.

Bókun 3: Upptaka nýrra ákvæða

Þau stéttarfélög sem eru aðilar samnings þessa eiga nú í viðræðum við Reykjavíkurborg um gerð nýs kjarasamnings. Leiði þær viðræður til upptöku nýrra ákvæða sem varða grundvallar réttindi starfsmanna, svo sem varðandi veikindarétt, orlofsrétt eða starfsmenntamál, þá eru aðilar sammála um að taka upp viðræður um þau atriði eftir því sem við á gagnvart starfsfólki FFH.

Bókun 4: Greiðslur til sjúkra og starfsmenntunarsjóða.

Aðilar samnings þessa munu á samningstímabilinu fara yfir greiðslur til sjúkra- og starfsmenntunarsjóða samkvæmt 11, kafla samnings þessa með það að markmiði að greiðslur til sjóðanna verði samræmdar eins og kostur er.

Bókun 5: Mat á viðbótarnámi.

Aðilar samnings þessa eru sammála um að skoða á samningstímanum hvernig haga megi mati á viðbótarmenntun starfsmanna Faxaflóahafna sf.

Bókun 6: Launaflokkatilfærslur.

Aðilar samnings þessa eru sammála um að starfsmenn Faxaflóahafna sf. sem taka laun samkvæmt samningi þessum hækki um einn launaflokk hver þann 1. janúar 2011.

Fylgiskjal I

Gildir frá 1. nóvember 2008

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	132.982	136.341	139.802	143.366	147.037
111	134.662	138.071	141.584	145.201	148.927
112	136.367	139.828	143.392	147.064	150.846
113	138.097	141.610	145.228	148.955	152.794
114	139.853	143.419	147.092	150.874	154.771
115	141.636	145.255	148.983	152.823	156.777
116	143.446	147.119	150.903	154.800	158.814
117	145.283	149.011	152.851	156.807	160.881
118	147.147	150.931	154.829	158.844	162.979
119	149.039	152.880	156.837	160.912	165.109
120	150.960	154.858	158.874	163.010	167.271
121	152.909	156.866	160.942	165.140	169.465
122	154.888	158.904	163.041	167.303	171.692
123	156.896	160.973	165.172	169.497	173.952
124	158.934	163.072	167.335	171.725	176.246
125	161.003	165.203	169.530	173.985	178.575
126	163.103	167.366	171.757	176.280	180.939
127	165.235	169.562	174.019	178.609	183.338
128	167.398	171.790	176.314	180.974	185.773
129	169.594	174.052	178.644	183.373	188.244
130	171.823	176.348	181.008	185.809	190.753
131	174.086	178.678	183.409	188.281	193.299
132	176.382	181.043	185.845	190.790	195.884
133	178.713	183.444	188.317	193.337	198.507
134	181.078	185.881	190.827	195.922	201.170
135	183.480	188.354	193.375	198.546	203.872
136	185.917	190.864	195.960	201.209	206.615
137	188.391	193.412	198.585	203.912	209.400
138	190.901	195.998	201.248	206.656	212.226
139	193.450	198.623	203.952	209.441	215.094
140	196.037	201.288	206.696	212.267	218.005

141	198.662	203.992	209.482	215.136	220.960
142	201.327	206.737	212.309	218.048	223.960
143	204.032	209.523	215.179	221.004	227.004
144	206.778	212.351	218.091	224.004	230.094
145	209.564	215.221	221.048	227.049	233.231
146	212.393	218.134	224.048	230.140	236.414
147	215.264	221.091	227.094	233.277	239.645
148	218.177	224.093	230.186	236.461	242.925
149	221.135	227.139	233.323	239.693	246.254
150	224.137	230.231	236.508	242.973	249.633
151	227.184	233.370	239.741	246.303	253.062
152	230.277	236.555	243.022	249.683	256.543
153	233.416	239.789	246.352	253.113	260.076
154	236.602	243.070	249.733	256.595	263.662
155	239.836	246.402	253.164	260.128	267.302
156	243.119	249.783	256.646	263.715	270.997
157	246.451	253.214	260.181	267.356	274.747
158	249.833	256.698	263.768	271.051	278.553
159	253.265	260.233	267.410	274.802	282.416
160	256.749	263.821	271.106	278.609	286.338
161	260.285	267.464	274.858	282.473	290.318
162	263.875	271.161	278.666	286.396	294.357
163	267.518	274.913	282.531	290.376	298.458
164	271.215	278.722	286.454	294.417	302.620
165	274.969	282.588	290.435	298.518	306.844
166	278.778	286.511	294.477	302.681	311.132
167	282.645	290.494	298.579	306.906	315.484
168	286.569	294.537	302.743	311.195	319.901
169	290.553	298.640	306.969	315.548	324.384
170	294.596	302.804	311.258	319.966	328.935
171	298.700	307.031	315.612	324.451	333.554
172	302.866	311.322	320.031	329.002	338.242
173	307.094	315.677	324.517	333.622	343.001
174	311.385	320.097	329.070	338.312	347.831
175	315.741	324.583	333.691	343.071	352.734
176	320.162	329.137	338.381	347.902	357.710
177	324.650	333.759	343.142	352.806	362.760

178	329.204	338.450	347.974	357.783	367.887
179	333.827	343.212	352.878	362.835	373.090
180	338.520	348.045	357.857	367.962	378.371
181	343.283	352.951	362.910	373.167	383.732
182	348.117	357.930	368.038	378.449	389.173
183	353.024	362.984	373.244	383.811	394.695
184	358.004	368.114	378.527	389.253	400.301
185	363.059	373.321	383.890	394.777	405.990
186	368.190	378.605	389.334	400.384	411.765
187	373.398	383.970	394.859	406.074	417.627
188	378.684	389.414	400.467	411.851	423.576
189	384.049	394.940	406.159	417.713	429.615
190	389.495	400.549	411.936	423.664	435.744
191	395.022	406.243	417.800	429.704	441.965
192	400.632	412.021	423.752	435.835	448.280
193	406.327	417.887	429.793	442.057	454.689
194	412.107	423.840	435.925	448.373	461.194
195	417.973	429.883	442.149	454.783	467.797
196	423.928	436.016	448.466	461.290	474.499
197	429.972	442.241	454.878	467.895	481.301
198	436.106	448.560	461.386	474.598	488.206
199	442.333	454.973	467.992	481.402	495.214

Gildir frá 1. janúar 2009

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	143.982	147.341	150.802	154.366	158.037
111	145.662	149.071	152.584	156.201	159.927
112	147.367	150.828	154.392	158.064	161.846
113	149.097	152.610	156.228	159.955	163.794
114	150.853	154.419	158.092	161.874	165.771
115	152.636	156.255	159.983	163.823	167.777
116	154.446	158.119	161.903	165.800	169.814
117	156.283	160.011	163.851	167.807	171.881
118	158.147	161.931	165.829	169.844	173.979
119	160.039	163.880	167.837	171.912	176.109

120	161.960	165.858	169.874	174.010	178.271
121	163.909	167.866	171.942	176.140	180.465
122	165.888	169.904	174.041	178.303	182.692
123	167.896	171.973	176.172	180.497	184.952
124	169.934	174.072	178.335	182.725	187.246
125	172.003	176.203	180.530	184.985	189.575
126	174.103	178.366	182.757	187.280	191.939
127	176.235	180.562	185.019	189.609	194.338
128	178.398	182.790	187.314	191.974	196.773
129	180.594	185.052	189.644	194.373	199.244
130	182.823	187.348	192.008	196.809	201.753
131	185.086	189.678	194.409	199.281	204.299
132	187.382	192.043	196.845	201.790	206.884
133	189.713	194.444	199.317	204.337	209.507
134	192.078	196.881	201.827	206.922	212.170
135	194.480	199.354	204.375	209.546	214.872
136	196.917	201.864	206.960	212.209	217.615
137	199.391	204.412	209.585	214.912	220.400
138	201.901	206.998	212.248	217.656	223.226
139	204.450	209.623	214.952	220.441	226.094
140	207.037	212.288	217.696	223.267	229.005
141	209.662	214.992	220.482	226.136	231.960
142	212.327	217.737	223.309	229.048	234.960
143	215.032	220.523	226.179	232.004	238.004
144	217.778	223.351	229.091	235.004	241.094
145	220.564	226.221	232.048	238.049	244.231
146	223.393	229.134	235.048	241.140	247.414
147	226.264	232.091	238.094	244.277	250.645
148	229.177	235.093	241.186	247.461	253.925
149	232.135	238.139	244.323	250.693	257.254
150	235.137	241.231	247.508	253.973	260.633
151	238.184	244.370	250.741	257.303	264.062
152	241.277	247.555	254.022	260.683	267.543
153	244.416	250.789	257.352	264.113	271.076
154	247.602	254.070	260.733	267.595	274.662
155	250.836	257.402	264.164	271.128	278.302
156	254.119	260.783	267.646	274.715	281.997

157	257.451	264.214	271.181	278.356	285.747
158	260.833	267.698	274.768	282.051	289.553
159	264.265	271.233	278.410	285.802	293.416
160	267.749	274.821	282.106	289.609	297.338
161	271.285	278.464	285.858	293.473	301.318
162	274.875	282.161	289.666	297.396	305.357
163	278.518	285.913	293.531	301.376	309.458
164	282.215	289.722	297.454	305.417	313.620
165	285.969	293.588	301.435	309.518	317.844
166	289.778	297.511	305.477	313.681	322.132
167	293.645	301.494	309.579	317.906	326.484
168	297.569	305.537	313.743	322.195	330.901
169	301.553	309.640	317.969	326.548	335.384
170	305.596	313.804	322.258	330.966	339.935
171	309.700	318.031	326.612	335.451	344.554
172	313.866	322.322	331.031	340.002	349.242
173	318.094	326.677	335.517	344.622	354.001
174	322.385	331.097	340.070	349.312	358.831
175	326.741	335.583	344.691	354.071	363.734
176	331.162	340.137	349.381	358.902	368.710
177	335.650	344.759	354.142	363.806	373.760
178	340.204	349.450	358.974	368.783	378.887
179	344.827	354.212	363.878	373.835	384.090
180	349.520	359.045	368.857	378.962	389.371
181	354.283	363.951	373.910	384.167	394.732
182	359.117	368.930	379.038	389.449	400.173
183	364.024	373.984	384.244	394.811	405.695
184	369.004	379.114	389.527	400.253	411.301
185	374.059	384.321	394.890	405.777	416.990
186	379.190	389.605	400.334	411.384	422.765
187	384.398	394.970	405.859	417.074	428.627
188	389.684	400.414	411.467	422.851	434.576
189	395.049	405.940	417.159	428.713	440.615
190	400.495	411.549	422.936	434.664	446.744
191	406.022	417.243	428.800	440.704	452.965
192	411.632	423.021	434.752	446.835	459.280
193	417.327	428.887	440.793	453.057	465.689

194	423.107	434.840	446.925	459.373	472.194
195	428.973	440.883	453.149	465.783	478.797
196	434.928	447.016	459.466	472.290	485.499
197	440.972	453.241	465.878	478.895	492.301
198	447.106	459.560	472.386	485.598	499.206
199	453.333	465.973	478.992	492.402	506.214

Gildir frá 1. janúar 2010

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	147.582	151.025	154.572	158.225	161.988
111	149.304	152.798	156.399	160.106	163.925
112	151.051	154.599	158.252	162.016	165.892
113	152.824	156.425	160.134	163.954	167.889
114	154.624	158.279	162.044	165.921	169.915
115	156.452	160.161	163.983	167.919	171.971
116	158.307	162.072	165.951	169.945	174.059
117	160.190	164.011	167.947	172.002	176.178
118	162.101	165.979	169.975	174.090	178.328
119	164.040	167.977	172.033	176.210	180.512
120	166.009	170.004	174.121	178.360	182.728
121	168.007	172.063	176.241	180.544	184.977
122	170.035	174.152	178.392	182.761	187.259
123	172.093	176.272	180.576	185.009	189.576
124	174.182	178.424	182.793	187.293	191.927
125	176.303	180.608	185.043	189.610	194.314
126	178.456	182.825	187.326	191.962	196.737
127	180.641	185.076	189.644	194.349	199.196
128	182.858	187.360	191.997	196.773	201.692
129	185.109	189.678	194.385	199.232	204.225
130	187.394	192.032	196.808	201.729	206.797
131	189.713	194.420	199.269	204.263	209.406
132	192.067	196.844	201.766	206.835	212.056
133	194.456	199.305	204.300	209.445	214.745
134	196.880	201.803	206.873	212.095	217.474
135	199.342	204.338	209.484	214.785	220.244

136	201.840	206.911	212.134	217.514	223.055
137	204.376	209.522	214.825	220.285	225.910
138	206.949	212.173	217.554	223.097	228.807
139	209.561	214.864	220.326	225.952	231.746
140	212.213	217.595	223.138	228.849	234.730
141	214.904	220.367	225.994	231.789	237.759
142	217.635	223.180	228.892	234.774	240.834
143	220.408	226.036	231.833	237.804	243.954
144	223.222	228.935	234.818	240.879	247.121
145	226.078	231.877	237.849	244.000	250.337
146	228.978	234.862	240.924	247.169	253.599
147	231.921	237.893	244.046	250.384	256.911
148	234.906	240.970	247.216	253.648	260.273
149	237.938	244.092	250.431	256.960	263.685
150	241.015	247.262	253.696	260.322	267.149
151	244.139	250.479	257.010	263.736	270.664
152	247.309	253.744	260.373	267.200	274.232
153	250.526	257.059	263.786	270.716	277.853
154	253.792	260.422	267.251	274.285	281.529
155	257.107	263.837	270.768	277.906	285.260
156	260.472	267.303	274.337	281.583	289.047
157	263.887	270.819	277.961	285.315	292.891
158	267.354	274.390	281.637	289.102	296.792
159	270.872	278.014	285.370	292.947	300.751
160	274.443	281.692	289.159	296.849	304.771
161	278.067	285.426	293.004	300.810	308.851
162	281.747	289.215	296.908	304.831	312.991
163	285.481	293.061	300.869	308.910	317.194
164	289.270	296.965	304.890	313.052	321.461
165	293.118	300.928	308.971	317.256	325.790
166	297.022	304.949	313.114	321.523	330.185
167	300.986	309.031	317.318	325.854	334.646
168	305.008	313.175	321.587	330.250	339.174
169	309.092	317.381	325.918	334.712	343.769
170	313.236	321.649	330.314	339.240	348.433
171	317.443	325.982	334.777	343.837	353.168
172	321.713	330.380	339.307	348.502	357.973

173	326.046	334.844	343.905	353.238	362.851
174	330.445	339.374	348.572	358.045	367.802
175	334.910	343.973	353.308	362.923	372.827
176	339.441	348.640	358.116	367.875	377.928
177	344.041	353.378	362.996	372.901	383.104
178	348.709	358.186	367.948	378.003	388.359
179	353.448	363.067	372.975	383.181	393.692
180	358.258	368.021	378.078	388.436	399.105
181	363.140	373.050	383.258	393.771	404.600
182	368.095	378.153	388.514	399.185	410.177
183	373.125	383.334	393.850	404.681	415.837
184	378.229	388.592	399.265	410.259	421.584
185	383.410	393.929	404.762	415.921	427.415
186	388.670	399.345	410.342	421.669	433.334
187	394.008	404.844	416.005	427.501	439.343
188	399.426	410.424	421.754	433.422	445.440
189	404.925	416.089	427.588	439.431	451.630
190	410.507	421.838	433.509	445.531	457.913
191	416.173	427.674	439.520	451.722	464.289
192	421.923	433.597	445.621	458.006	470.762
193	427.760	439.609	451.813	464.383	477.331
194	433.685	445.711	458.098	470.857	483.999
195	439.697	451.905	464.478	477.428	490.767
196	445.801	458.191	470.953	484.097	497.636
197	451.996	464.572	477.525	490.867	504.609
198	458.284	471.049	484.196	497.738	511.686
199	464.666	477.622	490.967	504.712	518.869

Fylgiskjal II: Röðun sumarfólks

Röðun starfsmanna í sumarstörfum/sumarafleysingum verður eftirfarandi:

Almenn störf

Fyrsta sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: **Lfl.** 117

Eftir eitt sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: **Lfl.** 118