

KJARASAMNINGUR

milli

Samiðnar - sambands iðnfélaga, vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Sambands garðyrkjubænda hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Samiðnar vegna aðildarfélaga annars vegar og Sambands garðyrkjubænda og aðildarfyrirtækja hins vegar framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2004.

2. gr.

Laun

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

| | |
|----------------|--------|
| 26. apríl 2004 | 3,25%. |
| 1. janúar 2005 | 3,0%, |
| 1. janúar 2006 | 2,5% |
| 1. janúar 2007 | 2,25%. |

3. gr.

Launataxtar

Með gildistöku samnings þessa falla úr gildi allir fyrri launataxtar Samiðnar, sbr. þó 5. gr. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Iðnaðarmenn með sveinspróf

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------|---------|---------|---------|---------|
| Byrjun | 147.922 | 155.318 | 163.084 | 170.015 |
| Eftir 1 ár | 153.809 | 161.500 | 169.575 | 176.782 |
| Eftir 3 ár | 158.424 | 166.345 | 174.662 | 182.085 |
| Eftir 5 ár | 163.176 | 171.335 | 179.902 | 187.548 |

Starfsmenn sem lokið hafa skemmra starfsnámi í viðkomandi iðngrein.

(Sjá bókun)

Sérhæfðir aðstoðarmenn í iðnaðarstörfum með mikla faglega reynslu í iðngreininni

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|
| Byrjunarlaun | 104.000 | 107.120 | 114.836 | 117.420 |

| | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| E. 1 ár | 105.000 | 108.150 | 115.940 | 118.549 |
| E. 3 ár | 107.000 | 110.210 | 118.148 | 120.806 |
| E. 5 ár | 109.000 | 112.270 | 120.356 | 123.064 |

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

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

4. gr.

Kauptaxtar iðnnema

Starfsþjálfunarnemar.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| Fyrstu 3 mánuðina | 85.204 | 89.464 | 93.490 | 97.464 |
| Næstu 3 mánuði | 95.054 | 99.806 | 104.298 | 108.730 |
| E. 6 mánuði | 104.906 | 110.151 | 115.108 | 120.000 |

Iðnnemar á námssamningi (laun fyrir unninn tíma).

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|
| Á fyrsta ári | 73.716 | 75.928 | 77.825 | 79.577 |
| Á öðru ári | 82.789 | 85.273 | 87.404 | 89.371 |
| Á þriðja ári | 92.362 | 95.133 | 97.511 | 99.705 |
| Á fjórða ári | 101.936 | 104.994 | 107.619 | 110.040 |

5. gr.

Taxtar nær greiddu kaupi

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar Samiðnarmanna færðir nær greiddu kaupi í iðngreinunum og er það gert í fjórum áföngum. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 2. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

Frávik frá nýju kauptaxtakerfi

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

6. gr.

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi

starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

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

7. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004 kr. 38.500.

Á árinu 2005 kr. 39.700.

Á árinu 2006 kr. 40.700.

Á árinu 2007 kr. 41.800

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 21.100.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 21.800.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 22.400.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 23.000.

Desemberuppbót iðnnema

Á árinu 2004 kr. 24.300, á árinu 2005 kr. 25.000, á árinu 2006 kr. 25.600, á árinu 2007 kr. 26.200

Orlofsuppbót iðnnema

Frá 1. maí 2004 kr. 15.900, frá 1. maí 2005 kr. 16.400, frá 1. maí 2006 kr. 16.800, frá 1. maí 2007 kr. 17.100

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgönguþíma, 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.

8. gr.

Gr. 1.11. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

1.11.1. 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.

1.11.2. 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.

1.11.3. Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.11.4. 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.

1.11.5. 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. 1.11.4. 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.

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

9. gr.**Grein 2.3.2 orðist svo.****Vanræktar vinnustundir.**

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

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

10. gr.**1. mgr. greinar 2.10.2. orðist svo:**

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

Við grein 2.10.3. bætist:

| | | |
|------|----|------------|
| D 11 | 50 | (2 -3 hlé) |
| E 12 | 65 | (2-3 hlé) |

Bókun um upptöku vaktavinnu

Vaktavinna verður ekki tekin upp hjá þeim starfsmönnum sem eru í starfi hjá fyrirtæki við undirritun sammings þessa árið 2004 nema með samþykki þeirra.

11. gr.

Í grein 2.2.2. falla niður orðin „...en með eins mánaðar fyrirvara hafi yfirvinna staðið lengur en í sex mánuði.”

Grein 3.6.1.2. verði almennt ákvæði fyrir starfsgreinar innan Samiðnar.

12. gr.**Greinar 3.7.1.5. og 3.7.1.6. orðist svo.**

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

3.7.1.6 Þegar aðstæður eru þannig í verkum sem standa skemur en 5 daga að atvinnurekandi getur ekki lagt starfsmönnum til fæði, er honum heimilt að gera samkomulag við starfsmenn um að þeir sjái sér sjálfir fyrir hádegis- og/eða kvöldverði. Skal þá greiða þeim dagpeninga sem frá 26. apríl 2004 eru kr. 1.300 á dag sé um eina máltíð að ræða og kr. 2.600 á dag sé um tvær máltíðir að ræða.

Dagpeningar þessir taka almennum launahækkunum.

13. gr.

Gr. 4.2. Veikindi í orlofi:

Gr. 4.2. 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, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sammanlega 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 veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

14. gr.

Við grein 5.7. bætist nýr m) liður:

m) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

15. gr.

Endurskoðun kafla um slysatryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða slysatryggingakafla kjarasamningsins, með það að markmiði að bæta réttarvernd launamanna. Stefnt skal að því að þeirri endurskoðun verði lokið fyrir 15. júní 2004. Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu váttryggingarfjárhæðir skv. gr. 8.6. hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

16. gr.

Grein 8.7., um fæðingarorlof og mæðraskoðun, orðist svo:

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

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

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

17. gr.

Við gr. 12.5 um hlutastörf bætist ný málsgrein sem orðist svo:

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

18. gr.

13. kafli sammingsins um flokksstjóra og verkstjórn orðist svo

13.1. Flokksstjórar

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

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

13.2. Verkstjórn

Sveini sem falin er verkstjórn, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir.

Verkstjórar skulu ekki vera tilnefndir sem trúnaðarmenn og ekki vera í samninganefndum Samiðnar eða aðildarfélaga.

Komi til verkfalla af hálfu Samiðnar eða einstakra félaga er verkstjóri undanþeginn skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

19. gr.

Trúnaðarmenn.

Grein 11.8. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:

11.8.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

11.8.2. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. 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.

20. gr.

Ný grein um uppsagnarfrest eftir lok iðnnáms verði 16. gr. kafla um kaup og kjör iðnnema:

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

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

21. gr.

Samningsforsendur

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólguþáttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 15 júní. 2004

F.h. Samiðnar
vegna aðildarfélaga

F.h. Sambands garðyrkjubænda

Bókun um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Er það gert í fjórum áföngum. Við gildistöku samnings og 1. janúar árin 2005, 2006 og 2007. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkunum lækka kjarasamnings-, fyrirtækjasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með kjarasamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við fastar viðbætur við taxta annars vegar og breytilegar viðbætur eins og t.d. bónus, ábata, ávinning o.þ.h. hins vegar. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við yfirborganir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta og viðbótargreiðslur í formi óunninna yfirvinnutíma.

Þegar launakerfi byggist m.a. á breytilegum framleiðni-, afkasta-, frammistöðu- eða viðverutengdum bónusum er atvinnurekanda heimilt að lækka eða fella niður slíka bónusa á móti hækkun kauptaxta. Ljóst er að mikil hækkun kauptaxta getur raskað afkastatengdum launakerfum. Því getur þurft að semja á vinnustöðum um hvernig endurnýja megi launakerfið þannig að hvati haldist.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. hærri launaflokki eða starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarsamningi endurraðast hann í hinu nýja taxtakerfi miðað við raunverulegan starfsaldur og starfssvið.

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxta sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn lækka þær skv. 2. gr. samningsins. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi.

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddu kaupum. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu, þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddu kaupum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluleum.

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.