

SAMNINGUR

milli
Bílgreinasambandsins
og
Samiðnar - Sambands iðnfélaga
f.h. bílgreinamanna í aðildarfélögum



Gildir frá 1. janúar 2014 til 28. febrúar 2015

Efnisyfirlit:	Bls.
I. KAFLI UM LAUN OG LAUNAKERFI	6
1.1. Laun	6
1.2. Tímakaup í dagvinnu	9
1.3. Vikukaup í dagvinnu	9
1.4. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup	9
1.5. Laun fyrir óunna helgidaga	9
1.6. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir	9
1.7. Kaupgreiðslur	9
1.8. Útkall	9
1.9. Ráðning skólafólks	10
1.10. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	10
1.11. Gerviverktaka	11
1.12. Samkeppnisákvæði	11
II. KAFLI UM VINNUTÍMA	13
2.1. Dagvinna	13
2.2. Yfirvinna – uppsögn yfirvinnu	13
2.3. Vanræktar vinnustundir	13
2.4. Helgidaga- og stórhátíðavinna	13
2.5. Vinnutími	14
2.6. Falli niður vinna af óviðráðanlegum orsökum	14
2.7. Frí í stað yfirvinnukaups	14
2.8. Lágmarkshvöld	15
2.9. Bakvaktir	16
2.10. Vaktavinna	17
III. KAFLI UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ	19
3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	19
3.2. Matur	19
3.3. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	19
3.4. Ferðir	20
3.5. Bifreiðakostnaður	20
3.6. Vinna innan flutningslínu	20
3.7. Vinna utan flutningslínu - málsverðir	21
3.8. Um vinnu utan umdæmis	21
3.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis	22
IV. KAFLI UM ORLOF	23
4.1. Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs	23
4.2. Veikindi í orlofi	23
4.3. Orlofsauki	23
4.4. Dæmi um útreikning orlofslauna	24
V. KAFLI FYRIRTÆKJASAMNINGAR	25
5.1. Skilgreining	25
5.2. Markmið	25
5.3. Viðræðuheimild	25

5.4. Ráðgjafar	25
5.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum	25
5.6. Upplýsingamiðlun	26
5.7. Heimil frávik	26
5.8. Endurgjald starfsmanna	27
5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími	27
5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	28
5.11. Meðferð ágreinings	28
VI. KAFLI UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU	29
VII. KAFLI UM AÐBÚNAÐ, HOLLUSTUHÆTTI OG ÖRYGGI	30
7.1. Vinnustaðir	30
7.2. Heilsuvernd og læknisskoðun	30
7.3. Lyfjakassi	30
7.4. Öryggisbúnaður starfsmanna	30
7.5. Brot starfsmanns á öryggisreglum	30
7.6. Brot fyrirtækis á öryggisreglum	30
VIII. KAFLI UM GREIÐSLU LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM VEGNA VINNUSLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA. SLYSATRYGGINGAR	32
8.1. Veikinda og slysaforföll	32
8.2. Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma	32
8.3. Launahugtök	32
8.4. Læknisvottorð	33
8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	33
8.6. Slysatrygging launþega	33
8.7. Fæðingarorlof	35
IX. KAFLI VERKFÆRI OG VINNUFÖT	37
9.1. Vinnuföt	37
9.2. Verkfæri	37
9.3. Tjón á munum	37
X. KAFLI UM FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD	38
10.1. Félagsgjöld	38
10.2. Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði	38
10.3. Iðgjöld í lífeyrissjóð	38
10.4. Skilagreinar	38
10.5. Starfsmenntagjöld	38
10.6. Starfsendurhæfingarsjóður	39
10.7. Skil á iðgjöldum	39
XI. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN	40
11.1. Val trúnaðarmanna	40
11.2. Störf trúnaðarmanna	40
11.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	40
11.4. Aðstaða trúnaðarmanna	40

11.5. Fundir á vinnustað	40
11.6. Kvartanir trúnaðarmanna	40
11.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi	40
11.8. Trúnaðarmannanámskeið	41
11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn	41
11.10. Öryggisnefnd	41
XII. KAFLI UM UPPSAGNARFREST, ENDURRÁÐNINGU, ÁUNNIN RÉTTINDI OG HLUTASTÖRF	43
12.1. Uppsagnarfrestur	43
12.2. Framkvæmd uppsagna	43
12.3. Hópuppsagnir	44
12.4. Starfslok	45
12.5. Áunnin réttindi	45
12.6. Hlutastörf	46
XIII. KAFLI UM FLOKKSSTJÓRA	47
13.1. Flokksstjórar og verkstæðisformenn	47
XIV. KAFLI UM LAUNAKERFI, UNDIRBÚNING OG UPPTÖKU HVETJANDI LAUNAKERFA	48
14.1 Launakerfi	48
14.2. Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa	48
XV. KAFLI FRAMLENGING SAMNINGINS	44
XVI. KAFLI UM MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA, SÉR-SAMNINGA OG GILDISTÍMA	51
16.1. Meðferð ágreiningsmála	51
16.2. Lágmarkskjör	51
16.3. Gildistími	51
16.4 Aðfararsamningur – eingreiðsla	51
FYLGISKJAL NR. 1 Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands	53
FYLGISKJAL NR. 2 með samningi Samiðnar og Bílgreinasambandsins frá 18.maí 2004 vegna skilgreiningar á launaflokkum	58
FYLGISKJAL NR. 7 Veikindaréttur bíliðnamanna (Tafla)	59
KAFLI UM KAUP OG KJÖR IÐNNEMA	60
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál	64
Bókun 2011 um almenna launahækkun	64
Bókun 2011 um sameiginlega launastefnu ASÍ og SA	64
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta	65
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál	65
Bókun 2011 um tilkynningu vinnuslysa	65
Bókun 2011 um slys erlendis	65
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna	65
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur	66
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	66

Bókun 2011 um upplýsingar og samráð	66
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda	66
Bókun 2011 um starfsmannaleigur	66
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála	67
Bókun 2011 um eflingu iðngreina	68
Bókun 2011 vegna hádegishlés um helgar	68
Yfirlýsing 2008 um Endurhæfingarsjóð	68
YFIRLÝSING um endurhæfingarþjónustu	69
BÓKUN um vinnustaðaskilríki	70
Laun í erlendum gjaldmiðli	71
Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga	72
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga	72
Bókun varðandi læknisvottorð	72
Bókun varðandi atvinnusjúkdóma	72
Bókun um skilmála váttryggingafélaga - Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks	72
Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga	72
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	72
Bókun - jafnréttisáherslur	73
Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	74
Bókun um upplýsingar og samráð	76
Bókun um evrópsk samstarfsráð	76
Bókun um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform	76
BÓKUN um trúnaðarmenn	76
BÓKUN um heilbrigðisvottorð	77
BÓKUN um aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	77
BÓKUN um undirverktöku	77
BÓKUN um breytingar á launatöxtum	78
BÓKUN vegna launaflokks um skemmra starfsnám	78
YFIRLÝSING	78
DÆMI um útfærslu frítökuréttar	81
KAUPTAXTAR	82
ATRÞISORÐASKRÁ	84

I. KAFLI

UM LAUN OG LAUNAKERFI

1.1. Laun

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

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningur Bílgreinasambandsins annars vegar og Samiðnar vegna aðildarféлага í bílgreinum hins vegar framlengjast til 28. febrúar 2015 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2014 .

1.1.1. Launataxtar (sjá tímakaup á bls. 82)

1.1.1.1 Með gildistöku samnings þessa falla úr gildi allir fyrri launataxtar Samiðnar, sbr. þó gr. 1.1.3. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Launaflokkur 1

Þeir sem lokið hafa sveinsprófi eða sambærilegri menntun (sjá tímakaup á bls.82)

	2014
Byrjunartaxti sveins	291.382
Lágmarkstaxti sveins eftir 1 ár í starfsgrein	300.823
Lágmarkstaxti sveins eftir 3 ár í starfsgrein	310.804
Lágmarkstaxti sveins eftir 5 ár í starfsgrein	321.284
Lágmarkstaxti sveins eftir 7 ár í starfsgrein	331.738
2 sveinsbréf o.fl.	343.844
Verkstjóri II	355.976
Aðstoðarverkstjóri 1	368.716
Verkstjóri 1	382.092

Sjá skilgreiningu á launaflokkum á bls. 58.

Launaflokkur 2

Iðnaðarmenn sem ekki falla undir launaflokk 1 (sjá tímakaup á bls.82).

	2014
Iðnaðarmenn	273.452
Iðnaðarm. eftir 1 ár	282.575

Kauptaxti iðnaðarmanna 2 án sveinsprófs nær til þeirra iðnaðarmanna sem ekki uppfylla skilyrði launaflokks 1 en hafa starfsréttindi frá sínu heimalandi til iðnaðarmannastarfa. Starfsmaður skal þó ekki taka laun skv. þessum launaflokki lengur en tvö ár, enda sýni hann

fram á að hann hafi unnið í a.m.k. tvö ár í iðn sinni hér á landi. Starfstími skv. launaflokki þessum telst ekki til starfstíma skv. launaflokki 1. Við tilfærslu í launaflokk 1 byrjar starfsmaður að ávinna sér sjálfstæðan ávinnslurétt skv. launaflokki 1.

Starfsmenn sem lokið hafa skemmra starfsnámi í viðkomandi iðngrein

(Sjá bókun á bls. 78)

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

1.1.1.2. Starfsaldur miðast við starfsaldur í starfsgrein frá sveinsprófi nema annað sé tekið fram í einstökum greinum sammingsins.

1.1.1.3. Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.

1.1.2. Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar

Almenn launahækkun á samningstímabilinu er sem hér segir:

1.janúar 2014 hækka laun um 2,8%

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

1.1.3 Starfsmannaviðtöl

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

1.1.4. Desemberuppbót

Desemberuppbót greiðist eigi síðar en 15.12. ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1.12. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1.12. til 30.11. ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 73.600 árið 2014.

Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama atvinnurekanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að

greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.1.5. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót greiðist þann 1.6. miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30.4. eða eru í starfi 1.5.

Kr. 39.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014.

Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

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

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfellt starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

1.1.6. Desember- og orlofsuppbót í fæðingarorlofi

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.1.7. Flokksstjórar og verkstæðisformenn

Sjá XIII. kafla samningsins.

1.2. **Tímakaup í dagvinnu**

1.2.1. Deilitala dagvinnutímakaups

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

1.3. **Vikukaup í dagvinnu**

1.3.1. Vikukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 40.

1.4.	Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup
1.4.1.	Yfirvinnukaup greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. gr. 2.4.2., greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
1.5.	Laun fyrir óunna helgidaga
1.5.1.	Laun fyrir óunna helgidaga, sem falla á mánudaga til föstudaga, eru greidd í 8 stundir á þeim taxta sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga, auk yfirborgunar, ef hún eru fyrir hendi.
1.6.	Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir
1.6.1.	Sé unnið helgidaga sem ekki teljast stórhátíðir er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.
1.6.2.	Sé unnið á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðakaup með kostnaðarliðum.
1.7.	Kaupgreiðslur - Launaseðlar
1.7.1.	Kaupgreiðslur skulu fara fram vikulega í dagvinnutíma. Heimilt er að greiða út launin með öðrum hætti, náist um það samkomulag.
1.7.2.	Atvinnurekendur skulu í hvert sinn sem útborgun launa fer fram afhenda hverjum starfsmanni launaseðil, þar sem fram kemur greinileg sundurliðun á fjölda dag- og yfirvinnutíma, kaupgjaldi fyrir unninn tíma, orlofi o.s.frv. Einnig allur frádráttur af kaupi svo sem lífeyrisiðgjald starfsmanns, stéttarfélagsgjald, opinber gjöld, samtölur frá áramótum, uppsöfnun á fríi sem kemur í stað yfirvinnu o.s.frv.
1.8.	Útkall
1.8.1.	Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu eftir að dagvinnutímabili er lokið og hann er farinn af vinnustað skal hann fá greidda eina klst. auk unnins tíma, vegna röskunar á frítíma. Við þær aðstæður greiðist aldrei minna en þrjár klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalín), nema dagvinna hefjist innan þriggja klukkustunda frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af dagvinnu eða yfirvinnu. Fyrir útkall á helgidögum, sbr. gr. 2.4., greiðist ekki minna en 4,5 klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalín).
1.9.	Ráðning skólafólks
1.9.1	Sé skólafólk ráðið í jóla- og páskafríum skal það fá gildandi tímakaup að viðbættum 4% vegna aukahelgidaga.
1.10.	Ráðningarsamningar, ráðningarbréf
1.10.1.	Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

1.10.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

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

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

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.10.5. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.10.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.10.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.11. **Gerviverktaka**

- 1.11.1. Starfsmenn í skilningi kjarasamnings þessa eru þeir sem ráðnir eru til að gegna störfum undir stjórn atvinnurekenda á umsömdum vinnutíma við úrlausn þeirra verkefna, sem atvinnurekandi mælir fyrir um og á hans ábyrgð.
- 1.11.2. Starfsmenn skulu fá greidd laun og njóta annarra réttinda í samræmi við ákvæði kjarasamnings þessa.
- 1.11.3. Verktakasamningum skal ekki beita í stað ráðningar starfsmanna nema í þeim tilvikum sem starfsemi og verkefni það sem til úrlausnar er fellur í megin atriðum að hugtaksskilyrðum „yfirlýsingar um verktakastarfsemi“ sem fylgir kjarasamningi þessum.
- 1.11.4. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að fylgjast með því að félagsmenn þeirra hafi samningsákvæði þessi í heiðri og að vinnustaðaeftirlit sem byggir á lögum nr. 42/2010, um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum, taki einnig til eftirlits með gerviverktöku.
- 1.11.5. Vísa má meintum brotum á ákvæðum þessa kafla til sérstakrar sáttarnefndar samningsaðila til umfjöllunar ef aðilar sammælast um það, sbr. 2. gr. laga nr. 55/1980, áður en efnt er til málssóknar í Félagsdómi. Nefndin þarf að komast að niðurstöðu innan tveggja vikna frá því að máli er vísað til hennar.

1.12 **Samkeppnisákvæði**

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

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

a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.

b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.

c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.

d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.

e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.

f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

II. KAFLI

UM VINNUTÍMA

-
- 2.1. **Dagvinna**
- Dagvinna skal vera 40 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga. Virkur vinnutími, þ.e. dagvinnutími að frádregnum greiddum neysluhléum, er 37 klst. og 5 mín. á viku. Dagvinna skal vera samfelld. Ef vinna er skipulögð þannig að ekki sé unnið 8 klst. fimm daga vikunnar skal það koma fram í ráðningarsamningi.
-
- 2.2. **Yfirvinna - uppsögn yfirvinnu**
- 2.2.1. Yfirvinna telst frá því dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugardögum og sunnudögum og helgidögum greiðist yfirvinnukaup, sbr. gr. 1.4.
- 2.2.2. Hafi verið unnin reglubundin yfirvinna í tvo mánuði eða meira ber að tilkynna fyrirhugaðar breytingar þar á með minnst tveggja vikna fyrirvara. Fyrirvari er háður því að ekki sé um óviðráðanlegar orsakir að ræða. Efnisskortur telst í þessu sambandi ekki til óviðráðanlegra orsaka.
-
- 2.3. **Vanræktar vinnustundir**
- 2.3.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður var liðinn.
- 2.3.2. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en 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.
- 2.3.3. Á sama hátt er heimilt að gera samkomulag um frávík frá umsömdum upphafstíma vinnu.
-
- 2.4. **Helgidaga- og stórhátíðavinna**
- 2.4.1. Helgidagar eru:
Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Frídagur verslunarmanna
Annar í jólum
Annar í hvítasunnu
Aðfangadagur fyrir hádegi
Gamlársdagur fyrir hádegi
- 2.4.2. Stórhátíðadagar eru:
Nýársdagur
Föstudagurinn langi

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

2.5. **Vinnutími**

- 2.5.1. Heimilt er að samræma upphafsvinnutíma og neyslutíma þeirra starfshópa sem vinna á sama vinnustað, ef samkomulag verður um það milli atvinnurekanda og starfsmanna, enda sé það borið undir starfsmenn sameiginlega.
- 2.5.2. Þar sem þess er óskað að tímaskráning fari fram eftir stimpilklukku er starfsmönnum skylt að stimpla viðverutíma sinn, enda taki það til allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.6. **Falli niður vinna af óviðráðanlegum orsökum**

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

2.7. **Frí í stað yfirvinnukaups**

- 2.7.1. Tvenns konar fyrirkomulag kemur til greina þegar frídögum vegna yfirvinnu er safnað. Með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda er annað hvort hægt að safna vinnustundum í yfirvinnu og greiða yfirvinnuálagið (gr. 2.7.2.) eða safna yfirvinnustundum og umreikna yfir í dagvinnustundir (gr. 2.7.3.). Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.
- 2.7.2. Dæmi:
Tímalaun starfsmanns eru t.d. 500 kr/klst. í dagvinnu og 900 kr/klst. í yfirvinnu. Samkomulag er um að næstkomandi átta yfirvinnutímar greiðist þannig að yfirvinnuálagið sé greitt út (900 - 500 = 400 kr/klst.) en yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar. Þegar starfsmaðurinn tekur út fríið, heldur hann dagvinnulaunum sínum (500 kr/klst.) í átta tíma.
- 2.7.3. Breyta má unnum yfirvinnutímum í frí á dagvinnutímabili á þann hátt að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klukkustundir í yfirvinnu jafngilda 8 klukkustundum í dagvinnu).

2.8. Lágmarkshvöld¹

2.8.1. Daglegur hvíldartími

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

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

2.8.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

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

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

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

¹ Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls.81.

2.8.3. *Hvíld undir 8 klst.*

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

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

2.8.4. Vikulegur frídagur

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

2.8.5. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

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

2.8.6. Hlé

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans, sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS (sjá bls. xx). Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Jafnframt fellur niður bráðabirgðasamkomulag ASÍ/VSÍ, VMS dags 10. apríl 1981.

2.9. **Bakvaktir**

2.9.1. Heimilt er með samkomulagi við starfsmenn að setja á bakvaktir sem ná til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

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

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

- 2.9.4. Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima við síma fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum (helgidögum) skv. gr. 2.4.1. og stórhátíðum skv. gr. 2.4.2. verður hlutfallið 50%.
- 2.9.5. Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður er bundinn með símboða eða svipuðu tæki og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum (helgidögum) skv. gr. 2.4.1. og stórhátíðum skv. gr. 2.4.2. verður hlutfallið 25%.
- 2.9.6. Við það er miðað að bakvaktir séu ekki settar á í skemmri tíma en 4 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar.
- 2.9.7. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

2.10. Vaktavinna

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

2.10.2. Vaktavinnutímabil / Fyrirvari / Uppsögn

Við upptöku vakta ber að hafa samráð við hlutaðeigandi starfsmenn um útfærslu vaktanna og tilkynna viðkomandi stéttarfélagi um fyrirkomulag. Sé fyrirhugað að taka upp vaktavinnu í fyrirtæki, þarf að tilkynna starfsmönnum þá fyrirætlan með fyrirvara, sem er háður lengd væntanlegs vaktavinnutímabils. Sama gildir um uppsögn vaktavinnufyrirkomulags:

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

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

2) Þó skal getið um áætluð vaktavinnulok.

2.10.3. Lengd vakta og neysluhlé

Gr.tími	Neysluhlé
A 8 klst. 35 mín.	(1 hlé)
B 9 - 40 -	(2 hlé)
C 10 - 45 -	(2 hlé)
D 11 - 50 -	(2 -3 hlé)
E 12 - 65 -	(2-3 hlé)

Starfsmaður í vaktavinnu hefur ekki matartíma skv. gr. 3.1.1. og 3.3.1., nema um það hafi verið samið.

2.10.4. Vaktaálag fyrir vaktavinnu

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

2.10.5. Yfirvinna

Öll vinna vaktavinnumanna umfram 40 klst. á viku að meðaltali skal greidd með yfirvinnukaupi. Vinna á stórhátíðum greiðist þó með yfirvinnukaupi auk fastra launa.

2.10.6. Vaktaskipta-/fataskipta-/þvottagjald

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

2.10.7. Sérstakt gjald fyrir skammtímavaktir

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

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

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

2.10.7.4. Samkomulag þetta um vaktavinnu breytir ekki þeim vaktavinnusamningum sem í gildi eru.

Bókun um upptöku vaktavinnu

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

III. KAFLI

UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆDIS- OG FLUTNINGS- KOSTNAÐ

-
- 3.1. **Matar- og kaffitímar í dagvinnu**
-
- 3.1.1. Hádegismatartími er ein klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.
- 3.1.2. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 9:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður og styttest þá dagvinnutímabilið.
- 3.1.3. Ef unnið er í hádegismatartíma eða morgun- eða síðdegiskaffitímum skal það greitt sem yfirvinna. Sé aðeins hluti matar- eða kaffitíma unninn greiðist yfirvinnukaup sem því nemur.
-
- 3.2. **Matur**
-
- 3.2.1 Stefnt skal að því að koma upp mötuneytisaðstöðu fyrir starfsmenn eða tryggja þeim aðgang að mötuneyti. Þar sem mötuneytisaðstöðu hefur verið komið upp skulu samningsaðilar vinna að því að sem flestir starfsmenn skipti við mötuneytið. Mötuneyti telst sá staður, þar sem aðstaða er til að bera fram mat á sama hátt og á viðurkenndum matsölustöðum, enda séu húsakynni samþykkt af heilbrigðisyfirvöldum og samningsaðilum. Fyrirtæki greiða kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matar.
- 3.2.2. Þegar yfirvinna fellur til með innan við tvær klst. fyrirvara sem og að næturlagi, ber atvinnurekanda að leggja starfsmönnum til heitan málsverð í kvöldmatartímum þeim að kostnaðarlausu.
-
- 3.3. **Matar- og kaffitímar í yfirvinnu**
-
- 3.3.1. Ef unnin er yfirvinna skal kvöldmatarhlé alla daga vera kl. 19:00 - 20:00. Þar sem neyslhlé hafa verið stytt eða aflögð og viðverutími á vinnustað stytur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu. Matartími að nóttu skal vera kl. 02:00 - 03:00.
- 3.3.2. Laugardaga og sunnudaga skal veita jafn mörg kaffihlé og aðra daga.
- 3.3.3. Þegar unnin er yfirvinna skal vera 20 mín. kaffihlé kl. 22:30, 04:30 og 06:30.
- 3.3.4. Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími.
- 3.3.5. Ef unnið er í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu reiknast tilsvarendi lengri tími unninn.

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

3.4. Ferðir

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

3.5. Bifreiðakostnaður

- 3.5.1. Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, á hann rétt á greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.
- 3.5.2. Við ákvörðun vegalengda skal mæld vegalengd frá brottfararstað til viðkomandi vinnustaðar og sömu leið til baka. Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- 3.5.3. Minnsta gjald skal jafngilda gjaldi fyrir 11,11 km.
- 3.5.4. Ef ekið er með efni og/eða tæki, sem annars þyrfti sendibíl til, greiðist 30% álag á taxa skv. grein 3.5.1 en 15% álag þegar verkfærakistur eru fluttar.
- 3.5.5. Ef atvinnurekandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu.

3.6. Vinna innan flutningslínu

- 3.6.1. Eftirfarandi gildir um starfssvæði á höfuðborgarsvæðinu. Á starfssvæðinu skulu starfsmenn mæta til vinnu (þ.e. á viðkomandi verkstæði) og fara frá vinnu í eigin tíma. Starfsmenn skulu fluttir að og frá vinnustað (verkstæði) í vinnutíma, vinni þeir utan vinnustöðvar (verkstæðis).
- 3.6.2. Á höfuðborgarsvæðinu skal starfssvæði skipt í þrjú svæði vegna greiðslu á fæði.
1. svæði: Reykjavík, Kópavogur og Seltjarnarnes.
 2. svæði: Hafnarfjörður, Garðabær og Bessastaðahreppur.
 3. svæði: Mosfellsbær, Kjalarneshreppur og Kjósarhreppur.
- Hliðstæð ákvæði gilda varðandi ýmis önnur félagssvæði.
- 3.6.3. Þegar unnið er utan þess svæðis sem vinnustöð (verkstæði) er staðsett í, skulu starfsmenn hafa frítt fæði, enda sé starfsmönnum ekki ekið heim til matar, eða að mötuneyti viðkomandi vinnustöðvar (verkstæðis).

3.7. **Vinna utan flutningslínu - málsverðir**

- 3.7.1. Sé vinnustaður utan þeirra marka, er greinir í grein 3.6. gildir eftirfarandi:
- 3.7.1.1. Starfsmenn skulu fluttir þeim að kostnaðarlausu til og frá vinnu kvölds og morgna.
- 3.7.1.2. Atvinnurekanda er heimilt að ákveða einn brottfararstað innan flutningslínu til vinnustaðar, sem er utan flutningsmarka. Ákvörðun um brottfararstað skal þó háð því að á honum sé viðunandi aðstaða til bifreiðageymslu og biðskjóls.
- 3.7.1.3. Tefjist brottferð til heimilis eða vinnustaðar og starfsmönnum er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullum launum meðan á biðtíma stendur og þar til komið er á áfangastað.
- 3.7.1.4. Mæti starfsmaður ekki á tilsettum tíma til brottferðar frá heimili eða vinnustað, verður hann sjálfur að sjá sér fyrir flutningi á eigin kostnað.
- 3.7.1.5. Starfsmönnum skal séð fyrir málsverðum þeim að kostnaðarlausu. Heimilt er þó atvinnurekanda að flytja starfsmenn til heimila sinna eða á fasta starfsstöð í og úr mat í stað málsverðar enda séu þær ferðir farnar í vinnutíma.
- 3.7.1.6. Þegar aðstæður eru þannig í verkum sem standa skemur en 5 daga að atvinnurekandi getur ekki lagt starfsmönnum til fæði, er honum heimilt að gera samkomulag við starfsmenn um að þeir sjái sér sjálfir fyrir hádegis- og/eða kvöldverði. Skal þá greiða þeim dagpeninga skv. útgefnum tölum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

3.8. **Um vinnu utan umdæmis**

- 3.8.1. Þegar unnið er svo langt frá heimabyggð, að nauðsynlegt er að liggja við á vinnustað, gilda ákvæði þessa samnings eftir því sem við á, með þeim viðaukum, sem í gr. 3.8.2. - 3.8.4. segir.
- 3.8.2. Laun, upphald og ferðakostnaður
- 3.8.2.1. Greiða skal kaup og allan upphalds- og ferðakostnað frá því lagt er af stað og þar til komið er heim aftur, samkvæmt eftirfarandi reglum:
- 3.8.2.2. Á leið til ákvörðunarstaðar þar til vinna hefst, skal greitt kaup fyrir alla þá tíma sem verið er á ferðalagi.
- 3.8.2.3. Sömu ákvæði og hér hafa verið tilgreind gilda um heimferð. Þessi ákvæði gilda við upphaf og enda verks og skipulagðar ferðir í byrjun og lok vinnulotu. Heimilt er að semja um fasta lengd ferðatíma.
- 3.8.3. Viðlega á vinnustað
- 3.8.3.1. Þegar legið er við á vinnustað skulu starfsmenn hafa frítt fæði og húsnæði og á þá gr. 3.7.1.6. ekki við. Um aðbúnað að öðru leyti vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995 og reglna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingavinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996.
- 3.8.4. Helgarferðir milli vinnustaðar og heimabyggðar

- 3.8.4.1. Starfsmenn skulu hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í ekki meira en 250 km fjarlægð frá lögskráðri starfsstöð.
- 3.8.4.2. Ef vinnustaður er utan 250 km, er heimilt að skipuleggja vinnu þannig að töku vikulegs frídags sé frestað, þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, sem skulu vera laugardagur og sunnudagur, verði því við komið. Hér gilda ákvæðin undir fyrri liðum þessa kafla, en að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til lögsagnarumdæmis nema um aðra hverja helgi.
- 3.8.4.3. Ákvæði þessarar greinar um ókeypiss flutning milli ráðningarstaðar og vinnustaðar og kaupgreiðslu á meðan ferðin stendur yfir, gilda því aðeins að starfsmenn hætti vinnu af ástæðum er atvinnurekandi samþykkir.
- 3.8.4.4. Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.
- 3.8.4.5. Sé ófært til heimabyggðar af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum, er það atvinnurekanda vítalaust, enda skal veita frí strax og aðstæður leyfa.

3.9. **Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis**

- 3.9.1. Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.
- 3.9.2. Um staðfestingu ráðningarkjara við störf erlendis vísast til samkomulags VSÍ og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu atvinnurekanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.
- 3.9.3. Áður en starfsmaður heldur til starfa erlendis skal atvinnurekandi ganga frá ferða-, slysa- og sjúkratryggingu. Ef starfsmaður sem er að störfum erlendis veikist eða slasast og fyrir liggur að hann verði óvinnufær um lengri tíma, skal atvinnurekandi greiða þann kostnað vegna heimflutnings sem ekki fæst greiddur úr tryggingum eða af Tryggingastofnun ríkisins. Sama á við um allan umframkostnað vegna veikinda og slysa sem orsakast af dvöl erlendis.

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

IV. KAFLI UM ORLOF

-
- 4.1. **Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs**
-
- 4.1.1. Um orlof skal fara að lögum nr. 30/1987. Þar er gert ráð fyrir því að orlofi af öllum tekjum megi breyta í orlofstíma. Þá er miðað við að orlof skuli greiða af öllum tekjum og hlunnindum að kostnaðarliðum undanskildum.
- 4.1.2. Lágmarksorlof skal vera 24 dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi að kostnaðarliðum undanskildum.
- 4.1.3. Laugardagar, sunnudagar og helgidagar teljast ekki orlofsdagar.
- 4.1.4. Ljúki ráðningarsamningi starfsmanns og atvinnurekanda skal hann, atvinnurekandinn, greiða starfsmanninum öll áunnin orlofslaun hans.
- 4.1.5. Stéttarfélagi og atvinnurekanda er heimilt að gera með sér samkomulag um reglulegar greiðslur inn á sérstakan bankareikning á nafni starfsmanns.

4.2 **Veikindi í orlofi**

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

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, 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 sannanlega voruðu. 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.

4.3. **Orlofsauki**

4.3.1. Starfsmenn með sveinspróf eða sambærilega menntun

Grein samningsins um orlofsauka skv. skilgreiningu launaflokks 1, orðist svo:

Þeir sem starfað hafa lengur en 5 ár í iðn sinni skulu fá fjóra daga til viðbótar, í heild 28 daga, og hafa orlofsprösentu sem er 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur samfellt 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á 29 virkum dögum og 12,55% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur samfellt 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á 30 virkum dögum og 13,04% orlofslaunum.

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

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

4.3.3. Starfsmenn án sveinsprófs

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

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

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

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

- 4.3.4. Námsstími iðnnema í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

4.3.5. Orlofstaka

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

Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

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

4.4. **Dæmi um útreikning orlofslauna:**

Eftirtaldir þættir verða að vera kunnir:

- A. Dagvinnutekjur
- B. Yfirvinnutekjur
- C. Bónustekjur
- D. Aðrar tekjur
- E. Orlofsprósenta.
- F. Dagvinnukaup.

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

$$((A + B + C + D) * E/100) / F = \text{Orlofstímar.}$$

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

V. KAFLI

FYRIRTÆKJASAMNINGAR

5.1. Skilgreining

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

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.4.

5.2. Markmið

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

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

5.3. Viðræðuheimild

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

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

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

5.4. Ráðgjafar

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

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

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

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

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

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

5.6. **Upplýsingamiðlun**

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

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir skv. því sem hér segir: Séu hlutaðeigandi starfsmenn 10 eða fleiri skal upplýsa um meðaltal dagvinnulauna og heildarlauna. Ef starfsmenn eru fleiri en 20 getur hann óskað eftir dreifingu framangreindra upplýsinga eftir fjórðungum. Jafnframt skal upplýst um vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanna.

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

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

5.7. **Heimil frávik**

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

Efnisþættir í fyrirtækjasamningi geta verið:

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00-19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu sé lokið á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna.
- d) Skipulögð frestun á vikulegum frídegi, þannig að teknir séu samfelldir frídagar á 14 daga tímabili.
- e) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn.
- f) Frí fyrir yfirvinnu. Yfirvinnutímum safnað saman og samið um frítöku á virkum dögum.
- g) Neysluhlé: Annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarsamningi.

- h) Orlof. Hluta orlofs ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- i) Afkastahvetjandi launakerfi. Þróun afkastahvetjandi launakerfa án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila. Þetta gildir ekki um byggingamenn.
- j) Launakerfi. Gerð fastlaunakerfa sem taki til allra eða hluta starfsmanna.
- k) Starfsmat þar sem tekið er tillit til þeirra krafna sem gerðar eru til starfsins.
- l) Frammistöðumat þar sem m.a. tekið er tillit til hæfni og afkasta.

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

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 frídagum. Ef starfsmenn eru beðnir um að vinna á nýju frídagunum 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.

5.8. Endurgjald starfsmanna

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

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

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávík og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og

kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

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

5.10. **Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör**

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

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

5.11. **Meðferð ágreinings**

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

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

VI. KAFLI

UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU

Bílgreinasambandið skuldbindur sig til að láta félagsmenn aðildarfélaga Samiðnar njóta forgangs að vinnu er heyrir undir iðngreinar félaganna, enda séu þau opin öllum iðnaðarmönnum sem uppfylla skilyrði laga viðkomandi félags.

Aðildarfélög Samiðnar skuldbinda sig til að stuðla að því að félagsmenn þeirra vinni hjá atvinnurekendum sem eru aðilar að þessum samningi.

VII. KAFLI

UM AÐBÚNAÐ, HOLLUSTUHÆTTI OG ÖRYGGI

7.1.	Vinnustaðir
7.1.1.	Um þrif, loftræstingu, upphitun, salerni, matstofur, fatageymslur og allan annan aðbúnað vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995 og reglna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingavinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996.
7.2.	Heilsuvernd og læknisskoðun
7.2.1.	Um heilsuvernd og læknisskoðanir vísast til XI. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
7.3.	Lyfjakassi
7.3.1.	Lyfjakassi með algengustu lyfjum og sjúkragögnum skal vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns og undir eftirliti heilbrigðisyfirvalda.
7.4.	Öryggisbúnaður starfsmanna
7.4.1.	Um öryggisbúnað starfsmanna vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994.
7.5.	Brot starfsmanns á öryggisreglum
7.5.1.	Ef starfsmenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
7.5.2.	Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
7.5.3.	Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.
7.6.	Brot fyrirtækis á öryggisreglum
7.6.1.	Ef fyrirtæki framkvæmir ekki þau Samningsákvæði sem talin eru upp í kafla þessum, eða framkvæmir ekki fyrirmæli og reglugerðir Vinnueftirlits ríkisins, telst það samningsbrot. Er starfsmönnum þá heimilt að leggja niður vinnu þegar í stað án þess að niður falli launagreiðslur til þeirra næstu viku eftir að vinnustöðvun hófst, enda geta starfsmenn sagt upp vinnu þegar í stað.
7.6.2.	Ef öryggisbúnaður sá sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt

að neita að vinna við þau störf, þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

- 7.6.3. Stöðvun vinnu vegna þess, skal viðkomandi sveinafélag tilkynna hlutaðeigandi fyrirtæki, Samtökum iðnaðarins og Samtökum atvinnulífsins með 14 daga fyrirvara og skal í tilkynningunni tekið fram í hverju sammingsrofin eru talin fólgin.
- 7.6.4. Verði hafnar endurbætur á því sem ótvírætt er ábótavant, skal vinnustöðvuninni frestað meðan unnið er að framkvæmdum, og veittur eðlilegur tími til að framkvæma lagfæringar. Sjá ennfreður lög nr. 46/1980 og reglugerð nr. 581/1995 um húsnæði vinnustaða.

VIII. KAFLI

UM GREIÐSLU LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM, VEGNA VINNUSLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA OG SLYSATRYGGINGAR

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

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

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

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

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

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

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

8.2. **Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma**

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

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

8.3. **Launahugtök**

Full laun

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

Dagvinnulaun

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

8.4. **Læknisvottorð**

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

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

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

8.5. **Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum**

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

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

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

8.6. **Slysatryggingar launþega**

8.6.1. Gildissvið

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

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

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum,

hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

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

8.6.2 Gildistaka og lok tryggingar

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

8.6.3 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

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

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

8.6.4 Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000.
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

8.6.5 Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

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

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

8.6.7 Tryggingaskylda

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

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

8.6.8 Gildistími bótafjárhæða

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

8.7. **Fæðingarorlof**

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, 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.

IX. KAFLI

VERKFÆRI OG VINNUFÖT

- 9.1. **Vinnuföt**
-
- 9.1.1. Almennur vinnufatnaður
- 9.1.1.1. Starfsmenn skulu fá tvo vinnugalla á ári og skal skila ónothæfum fyrir nýjan. Vinnugallar er eign atvinnurekanda og sér hann um hreinsun á þeim á sinn kostnað. Við starfslok skal starfsmaður standa skil á öllum vinnufatnaði.
- 9.1.1.2. Tegund vinnufatnaðar ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna.
- 9.1.2. Sérstakur vinnufatnaður
- 9.1.2.1. Í sérstökum óþrifatilfellum þar sem verkefnið eða vinnustaðurinn er mengaður sóti, lýsi, tjöru, olíu eða hráefni fiskimjölsverksmiðju, svo og öðrum þeim efnum er að mati verkstjóra og trúnaðarmanns geta eyðilagt fatnað, skulu starfsmenn fá sérstök hlífðarföt.
- 9.1.2.2. Hlífðarhanska (skinnhanska) og hlífðarsvuntur skulu starfsmenn fá við rafsudu og grófgerð störf.
- 9.1.2.3. Þegar starfsmenn vinna við þvott með sýrum eða þynni, svo og þegar unnið er með uppleysi, skulu þeim útvegaðar svuntur og hlífðarhanskar (gúmmíhanskar).
- 9.1.3. Hlífðarfatnaður
- Um öryggisskó og hlífðarfatnað vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994. Óheimilt er að greiða fatagjald í stað þess hlífðarfatnaðar sem um getur í þessum reglum, enda telst hann ekki til almenns vinnufatnaðar.
- 9.1.4. Brennist vinnugallar eða skemmist á annan hátt af ástæðum sem orsakast vegna vinnunnar skal slíkt bætt.
-
- 9.2. **Verkfæri**
-
- 9.2.1. Atvinnurekandi leggur til öll verkfæri. Skylt er sveinum að gæta þess, að áhöld atvinnurekanda glattist ekki né skemmist af þeirra völdum og í vinnulok að hreinsa verkfæri og láta þau á sinn stað.
- 9.2.2. Ef verkfæri eru í því ástandi að notkun þeirra auki slyshættu að dómi trúnaðarmanns og verkstjóra, skulu þau ekki notuð, enda tilkynnist það atvinnurekanda eða fulltrúa hans þegar í stað.
-
- 9.3. **Tjón á munum**
-
- 9.3.1. Verði starfsmenn sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.fl. þess háttar, skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verður þó aðeins bætt ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns. Sama gildir ef starfsmaður verður fyrir tjóni af völdum kemiskra efna.

X. KAFLI

UM FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG, LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD

10.1.	Félagsgjöld
10.1.1.	Atvinnurekandi tekur að sér að halda eftir af kaupum hvers starfsmanns félagsgjaldi því sem honum ber að greiða til félaganna, sem og öðrum gjöldum er félögin ákveða og afhenda til þeirra eftir nánara samkomulagi.
10.1.2.	Aðilar eru sammála um að verkalýðsfélögin fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld með hundradshluta af kaupum t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.
10.2.	Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði
10.2.1.	Greiða skal 1% á allt kaup starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði og renni þær greiðslur í sjúkrasjóð viðkomandi félags.
10.2.2.	Greiða skal 0,25% á allt kaup starfsmanna í orlofsheimilaskjóð viðkomandi félags.
10.3.	Iðgjöld í lífeyrissjóð
10.3.1.	Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.
10.3.2.	Iðgjöld af öllum launum og að viðbættu orlofi er 10%. Starfsmaður greiðir 4% en atvinnurekandi 6%. 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 séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.
10.3.3.	Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.
10.4.	Skilagreinar
10.4.1.	Til að greiða fyrir innheimtu gjalda láta innheimtuaðilar (lífeyrissjóðir, sveinafélög) í té sérstök eyðublöð (skilagrein), sem launagreiðendur útfylla og skila til innheimtuaðila, ásamt greiðslu.
10.4.2.	Í stað skilagreina samkvæmt 10.4.1. er atvinnurekendum heimilt að nota tölvuunnar skilagreinar, enda uppfylli þær þau skilyrði, sem krafist er varðandi eintakafjölda, fullnægjandi upplýsingar og uppsetningu.
10.5.	Starfsmenntagjöld
10.5.1.	Skv. samkomulagi BÍliðnafélagsins, Samiðnar, BÍlgreinasambandsins og VSÍ um fræðslu og starfsmenntun í bílgreinum frá 7. júlí 1995 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum, sem hafa félagsmenn innan BÍliðnafélagsins

og aðildarfélaga Samiðnar er starfa í bílgreinum, að greiða fagmenntagjald til Fræðsluráðs bílgreina. Starfsmenn greiða á sama hátt í fagmenntasjóð.

Frá 1. júní 2014 greiði fyrirtæki í þeim greinum sem falla undir samninginn sameiginlegt símenntunargjald sem nemur a.m.k. 0,80% af heildarlaunum starfsmanna. Gjaldið getur tekið breytingum á samningstímanum með samkomulagi Samiðnar og Bílgreinasambandsins.

- 10.5.2. Á hverju 12 mánaða tímabili á sveinn rétt til 32 stunda námsleyfis til endurmenntunar hjá Fræðslumiðstöð bílgreina eða aðra sambærilega endurmenntun í bílgreininni. Helmingur tímans er til námskeiða að vali starfsmanns, hinn helmingur að vali fyrirtækis. Starfsmaður skal halda reglubundnum launum meðan á námsleyfi stendur.

Heimilt er starfsmanni að geyma sinn rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 32 dagvinnustundir.

Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfellt hjá sama fyrirtæki skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í l. mgr.

10.6 Starfsendurhæfingarstjóður

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

10.7 Skil á iðgjöldum

- 10.7.1. Félags- sjúkra- og orlofsheimilaskjöldsgjaldi skal skila mánaðarlega til viðkomandi aðildarfélags Samiðnar. Aðildarfélagi er heimilt að semja við lífeyrissjóði um innheimtu þessara gjalda. Gjaldldagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. næsta mánaðar.
- 10.7.2. Atvinnurekanda ber að halda iðgjöldum starfsmanns eftir af launum hans og standa viðkomandi sjóðum skil á þeim mánaðarlega ásamt eigin iðgjaldahluta, nema sérstaklega sé um annað samið og skal þeim skilað á nafn viðkomandi starfsmanns.
- 10.7.3. Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995, samnings ASÍ og VMS um lífeyrissjóði frá 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.
- 10.7.4. Um skil á starfsmenntagjöldum vísast til viðkomandi laga og samninga.

XI. KAFLI

UM TRÚNAÐARMENN

-
- 11.1. Val trúnaðarmanna**
-
- 11.1.1. Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.
- 11.1.2. Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
-
- 11.2. Störf trúnaðarmanna**
-
- 11.2.1. Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
-
- 11.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að**
-
- 11.3.1. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefnið að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
-
- 11.4. Aðstaða trúnaðarmanna**
-
- 11.4.1. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
-
- 11.5. Fundir á vinnustað**
-
- 11.5.1. Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsmönnum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundaeftir sé mög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.
-
- 11.6. Kvartanir trúnaðarmanna**
-
- 11.6.1. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi aðbúnað við vinnuna eða öðru sem þeir telja ábótavant.
- 11.6.2. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.
-
- 11.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi**
-
- 11.7.1. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá atvinnurekanda eða verkstjóra að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.

- 11.7.2. Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.
- 11.7.3. Ef fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

11.8. Trúnaðarmannanámskeið

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

11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn

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

11.10. Öryggisnefnd

- 11.10.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo öryggistrúnaðarmenn en atvinnurekandi tilnefnir tvo öryggisverði. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því að ráðstafanir, er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.
- 11.10.2. Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað fulltrúa með fullu umboði.
- 11.10.3. Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu.
- 11.10.4. Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað og þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði hollustuháttum og öryggi.
- 11.10.5. Atvinnurekandi skal sjá um að þeir sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi þessi mál.
- 11.10.6. Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.

- 11.10.7. Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap sem af kann að hljóta.
- 11.10.8. Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirra verndar, sem ákveðin er í 11. grein laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

XII. KAFLI

UM UPPSAGNARFREST, ENDURRÁÐNINGU, ÁUNNIN RÉTTINDI OG HLUTASTÖRF

12.1.	Uppsagnarfrestur
12.1.1.	Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við viku- eða mánaðamót.
12.1.2.	Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið eða til ákveðins verkefnis. Ráðning samkvæmt framansögðu má þó ekki vera til lengri tíma en þriggja mánaða. Slíku ráðningarsambandi má þó segja upp með tveggja vikna fyrirvara m.v. vikumót.
12.1.3.	<u>Uppsagnarfrestur</u>
12.1.3.1.	<i>Sveinar:</i> Á fyrsta starfsári: 2 vikur m.v. vikumót. Eftir 1 ár í starfsgreininni: 1 mánuður m.v. mánaðamót. Eftir 3 ár í starfsgreininni: 2 mánuðir m.v. mánaðamót. Eftir 5 ár í sama fyrirtæki: 3 mánuðir m.v. mánaðamót.
12.1.3.2.	<i>Starfsmenn án sveinsprófs:</i> Á fyrsta starfsári: 2 vikur m.v. vikumót Eftir 1 ár samfellt í starfsgreininni: 1 mánuður m.v. mánaðamót Eftir 3 ár samfellt í sama fyrirtæki: 2 mánuðir m.v. mánaðamót Eftir 5 ár samfellt í sama fyrirtæki: 3 mánuðir m.v. mánaðamót

12.2	Framkvæmd uppsagna
12.2.1	<u>Almennt um uppsögn</u> Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. Um uppgjör desemberuppbótar, orlofsuppbótar, frítökuréttar og orlofslauna við starfslok fer skv. gr. 1.1.4, 1.1.5, 2.8.2 og 4.1.4.
12.2.2	<u>Viðtal um ástæður uppsagnar</u> Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá. Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

12.2.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

12.2.4 Viðurlög

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

12.3. Hópuppsagnir

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

12.3.1. Gildissvið

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

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

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

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

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

12.3.2. Samráð

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

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

12.3.3. Framkvæmd hópuppsagna

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

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

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

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

12.4. **Starfslok**

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

12.5. **Áunnin réttindi**

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

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

12.5.2 Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

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

frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

12.6. Hlutastörf

- 12.6.1. Þeir, sem vinna hluta úr degi, skulu njóta sama réttar um greiðslu fyrir samningsbundna frídaga, orlof, veikindi og slysadaga, starfsaldurshækkunir o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag. Skulu greiðslur þessar miðaðar við venjulegan vinnutíma viðkomandi aðila.
- 12.6.2. Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

XIII. KAFLI

UM FLOKKSSTJÓRA

-
- 13.1. **Flokksstjórar og verkstæðisformenn**
-
- 13.1.1. Sveini sem falin er flokksstjórn, verkstæðisformennska eða umsjón verka, en gengur jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir.
- 13.1.2. Með flokksstjórn er í þessu sambandi einnig átt við tímabundna stjórn á vinnuflokk samkvæmt sérstökum fyrirmælum atvinnurekanda og greiðist þá álagið þann tíma.

XIV. KAFLI

UM LAUNAKERFI, UNDIRBÚNING OG UPPTÖKU HVETJANDI LAUNAKERFA

14.1	Launakerfi
14.1.1.	Launakerfi skulu byggjast á fastlaunakerfi og/eða hvetjandi launakerfum.
14.1.2.	Stefnt skal að því að hvetjandi launakerfi spanni sem mest af starfssviði starfsmanna, að meðtöldum þeim þáttum, sem unnir eru af starfsmönnum utan Samiðnar.
14.2.	Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa
14.2.1	Við undirbúning og upptöku hvetjandi launakerfa, skal hafa hliðsjón af samningi VSÍ, VMS og ASÍ „Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna“ frá 29. janúar 1972.
14.2.2.	Áður en framkvæmd er hafin á viðkomandi vinnustöðum, skal hafa samráð við samningsaðila (viðkomandi sveinafélög og félög atvinnurekenda) og þarf samþykki þeirra áður en launakerfin eru formlega tekin í notkun. Slíkt samkomulag skal kynnt samningsaðilum.
14.2.3.	Við upptöku ákvæðis- eða bónusvinnu skal atvinnurekandi hafa samráð við viðkomandi stéttarfélag og um þann lágmarkstíma, sem slík tilhögun skal standa.
14.2.4.	<u>Erlend staðaltímakerfi</u> Þegar erlend staðaltímakerfi eru notuð sem grundvöllur bónusvinnu, skulu aðilar (Samiðn og viðkomandi verkstæði) koma sér saman um leiðréttingar á þeim. En meginreglan verði sú að þeir séu aðhæfðir viðkomandi verkstæði að fenginni reynslu. Þegar ný launakerfi eru tekin í notkun, skulu þau hafa ákveðinn umsaminn reynslutíma og sæta endurskoðun að honum loknum. Þetta gildir einnig um endurskoðun þeirra launakerfa, sem nú gilda á bifreiðaverkstæðum.
14.2.5.	Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir því að bæði fyrirtækjum í iðngreinum og starfsmönnum þeirra verði kynntir þeir ýmsu möguleikar, sem fyrir hendi eru, til uppbyggingar launakerfa, og stuðla þannig að aukinni þekkingu á þeim.

XV. KAFLI

SAMNINGSFORSENDUR

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

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

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

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

Forsendur samningsins eru:

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

Fari svo að ofangreindar forsendur standist ekki skal kalla saman fund samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

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

Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá ofangreindra aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja

hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum janúar 2012 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 20.1 2012 vegna endurskoðunarinnar 2012 en frá lokum janúar 2013 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 21.1 2013 vegna endurskoðunarinnar 2013.

XVI. KAFLI

UM MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA, SÉRSAMNINGA OG GILDISTÍMA

16.1.	Meðferð ágreiningsmála
	Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi starfsmanna og atvinnurekenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, skulu samningsaðilar reyna að leysa með beinum viðræðum.
16.2.	Lágmarkskjör
16.2.1	Samningar, sem gerðir eru milli einstakra sveina og atvinnurekenda og ninnihalda lakari kjör en samningur þessi, gilda ekki.
16.2.2	Staðbundin sératriði einstakra félaga, gilda eftir því sem við á, þótt þau séu ekki tekin með í samning þennan.
16.3.	Gildistími
	Kjarasamningur þessi gildir frá 22.júní 2011 til 31.janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 11.maí 2011

F.h. Samiðnar
vegna aðildarfélaga

F.h. BÍlgreinasambandsins

16.4.	Aðfararsamningur - eingreiðsla
	Áðurgildandi kjarasamningur Samtaka atvinnulífsins og Samiðnar, sem féll úr gildi 30. nóvember 2010, var framlengdur óbreyttur til 22. júní 2011 með sérstökum „aðfararsamningi“ dags. 5. maí 2011:
	Aðfarasamningur
	Allir kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 22. júní 2011, þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júní 2011.
	Nú taka samningar um framlengingu kjarasamninga til 31. janúar 2014 ekki gildi hinn 22. júní 2011 og geta þá annað hvort ASÍ eða SA fyrir 22. júní 2011 ákveðið framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012 og skulu þá þær breytingar á kjarasamningum, sem samið hefur

verið um af hálfu samninganefndar ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ og taka áttu gildi þann 1. júní 2011 koma að fullu til framkvæmda, þ.m.t. ný og breytt ákvæði kjarasamninga og bókanir. Þó taka ekki gildi sérstakt kr. 15.000 álag á desemberuppbót 2011 og sérstakt kr. 10.000 álag á orlofsuppbót 2011, ákveði ASÍ framlengingu þessa aðfarasamnings til 31. janúar 2012.

FYLGISKJAL NR. 1

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

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

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

1. gr.

Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

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

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

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

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

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

4. gr.

Hlé

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

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

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

6. gr.

Hámarksvinnutími

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

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

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8 .gr.

Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9 .gr.

Heilbrigðismat

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

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

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

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

Vinnumynstur

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

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvaramandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

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

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

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

14. gr.

Frankvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

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

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

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

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

17. gr.

Gildistími o.fl.

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

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

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

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

Reykjavík, 30. desember 1996

F.h. aðildarfélag ASÍ með beina aðild

F.h. Vinnuveitendasambands
Íslands

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Landssambands íslenskra verzlunarmanna

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

Fylgiskjal nr. 2 með samningi Samiðnar og Bílgreinasambandsins frá 18. maí 2004 vegna skilgreiningar á launaflokkum

Skilgreiningar á launaflokkum.

Aðstoðarverkstjóri II. * Starfar á litlu verkstæði.

Sérmenntaður sveinn (2. þrep). Sveinn sem lokið hefur öðru þrepi í sérnámi og á þann hátt sérhæft sig í búnaði í einu eða fleiri kerfum bílsins.

Verkstjóri II. * Starfar á litlu verkstæði.

Sérmenntaður sveinn (3. þrep). Sveinn sem lokið hefur þriðja þrepi í sérnámi og á þann hátt útskrifast sem sérfræðingur.

Tegundasérfræðingur/ ráðgjafi

Tæknilegur þjónusturáðgjafi með sérþekkingu á búnaði/hluta bílsins og getur ráðlagt viðskiptavinum hvers vegna og hvernig þjónustu bíllinn þarf og útskýrt í erfiðum málum, reikning fyrir viðskiptavini, hvað var að, orsök og afleiðingu.

Aðstoðarverkstjóri I. Starfar á stóru verkstæði.

Verkstjóri I. Starfar á stóru verkstæði.

* Lítið verkstæði eða verkstæðiseining telst vera með 2 til 9 starfsmenn.

FYLGISKJAL NR. 7

Veikindaréttur biliðnamanna

Starfstími.	Vinnuslys, atvinnu- sjúkdómar.	Önnur slys en vinnuslys, og aðrir sjúkdómar en atvinnusjúkdómar.
Á 1. mánuði	3 mán. dagvinna	
Á 2. mánuði	2 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	2 dagar á staðgengilskaupi
Á 3. mánuði	4 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	4 dagar á staðgengilskaupi
Á 4 mánuði	6 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	6 dagar á staðgengilskaupi
Á 5. mánuði	8 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	8 dagar á staðgengilskaupi
Á 6. mánuði	10 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	10 dagar á staðgengilskaupi
Á 7. mánuði	1 mánuður á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna. 4 mán. samtals.	1 mánuður á staðgengilskaupi
.Eftir 2 ár	1 mánuður á staðgeng- ilskaupi + dagvinna í 4 mánuði, 5 mán. samtals.	1 mán. á staðgengilskaupi + 1 mán. á dagv. launum, 2 mán. samtals.
Eftir 3 ár	1 mánuður á staðgeng- ilskaupi + dagvinna í 5 mán., 6 mán. samtals.	1 mán. á staðgengilskaupi + 2 mán. á dagv. launum 3 mán. samt.

Kaflí um kaup og kjör iðnnema

1. gr.

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

Fyrstu 6 mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið námssamningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

2. gr.

Kauptaxtar iðnnema:

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

Starfsþjálfunarnemar

	1.1.2014
Fyrstu 12 vikurnar	218.219
Næstu 12 vikur	230.939
Eftir 24 vikur	243.656

Yfirvinna starfsþjálfunarnema skal greidd sem hlutfall af dagvinnulaunum eftir 24 vikur.

3. gr.

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

4. gr.

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

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

Þegar nám fer fram í dagskóla með fullum kennslustundafjölda telst iðnnemi skila fullri vinnu þann tíma sem hann stundar skólann og er ekki skyldur til að mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki þá daga sem hann er í skólanum. Komi nemi hins vegar til vinnu að ósk meistara síns skal hann fá greidda yfirvinnu. Mæti nemi ekki í skólann án gildra forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

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

5. gr.

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

6. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námskrá skv. reglugerð nr. 560/1995. Ef breytingar verða á námskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

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

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

7. gr.

Orlofsuppbót

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

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðuð við fullt starf er kr. 39.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014.

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

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

8. gr.

Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðuð við fullt starf er kr. 73.600 árið 2014.

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

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

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

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

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

12. gr.

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

13. gr.

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

14. gr.

Iðnnemar skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaförföllum sem hér greinir:

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

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

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

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

Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

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

Flutningur réttinda að loknu námi

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

Fari nemi í vinnu til annars vinnuveitanda eftir sveinspróf fellur áunninn veikindaréttur niður.

Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

15. gr.

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

16 gr.

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

17.gr.

Atvinnuviðtal

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

18.gr.

Uppsagnarfrestur

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

Yfirlýsing 2011um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á

sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi sammingsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

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

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

Bókun 2011um almenna launahækkun

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

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

Bókun 2011um sameiginlega launastefnu ASÍ og SA

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

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

Bókun 2011um skilgreiningu vakta

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

skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011um tilkynningu vinnuslysa

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

Bókun 2011um slys erlendis

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

Bókun 2011um lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun 2011um jafnréttisáherslur

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

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

Bókun 2011um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun 2011um upplýsingar og samráð

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

Bókun 2011um óvinnufærni vegna veikinda

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

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

Bókun 2011um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutískipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra. Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör

starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

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

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

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

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

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnkaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

Bókun 2011um eflingu iðngreina

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna. Viðeigandi starfshópar munu taka til starfa í september 2011.

Bókun 2011vegna hádegishlés um helgar

Með samningi þessum er kveðið á um einnar klst. hádegishlé um helgar sem greiða ber sem vinnutíma. Á vinnustöðum þar sem hádegishlé um helgar hafa verið stytta í ½ klst. eru dæmi um að vinnuveitandi leggi til hádegisverð í stað greiðslu yfirvinnukaups vegna styttingar hádegishlés. Samningsaðilar gera ekki athugasemdir við það fyrirkomulag.

Yfirlýsing 2008um Endurhæfingarsjóð

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

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

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launategnt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á

vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánun samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarféлага um framkvæmdina.

YFIRLÝSING UM ENDURHÆFINGARÞJÓNUSTU

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

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

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

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

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á

vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánun samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarféлага um framkvæmdina.

Bókun um vinnustaðaskilríki

Samkomulag um vinnustaðaskírteini

Samkomulag dags. 5.maí 2011 milli ASÍ og SA um breytingu á samkomulagi um Vinnustaðaskírteini og framkvæmd vinnustaðaeftirlits (sjá nánar á www.skirteini.is)

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þau komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnabönkum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

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

Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

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

Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

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

Bókun varðandi læknisvottorð

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

Bókun varðandi atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007. Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks

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

Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

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

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

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

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

Bókun - Jafnréttisáherslur

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

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnsafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðslufni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall..

- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágrannalöndunum.

Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

2.1. Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna. .

3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.

3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar

3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.

3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.

3.7 Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum sammingsaðila skal fjalla um framkvæmd sammingsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun sammingsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Bókun um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

Bókun um evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

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

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

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

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

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

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

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

BÓKUN

um trúnaðarmenn

Samningsaðilar eru sammála um að efla menntun og þekkingu trúnaðarmanna á vinnustöðum til viðbótar því sem gert er ráð fyrir í almennum ákvæðum um trúnaðarmenn. Sú viðbótarmentun á að gera trúnaðarmenn hæfari til að vera í

forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur um fyrirtækjapátt samninga skv. kafla V.

Með vísan til þess skipa aðilar (ASÍ -VSÍ/VMS) sameiginlega nefnd sem í eiga sæti fjórir fulltrúar frá hvorum aðila sem hafi það verkefni að gera tillögur um eftirgreinda þætti:

Skoða kosti þess að bjóða upp á sameiginleg námskeið fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur fyrirtækja meðan verið er að þróa fyrirtækjapátt samninga.

Skoða fyrirkomulag námskeiða, fjármögnun og hvernig tryggja megi sem best aðgengi trúnaðarmanna að námskeiðum.

Nefndin skal hefja störf eigi síðar en 1. maí n.k. og skila niðurstöðum fyrir 1. nóvember 1997 til annars vegar miðstjórnar ASÍ og hins vegar framkvæmdastjórna VSÍ/VMS. Nefndarmenn verði tilnefndir af sömu aðilum.

BÓKUN um heilbrigðisvottorð

Á meðan reglugerð um framkvæmd XI. kafla laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum hefur ekki verið sett, gilda eftirfarandi ákvæði:

Við ráðningu leggur starfsmaður fram heilbrigðisvottorð, sé þess óskað af atvinnurekanda.

Starfsmaður á rétt á að fara í læknisskoðun að loknu fyrsta starfsári og síðan á tveggja ára fresti í vinnutíma, þó aldrei lengur en þrjár klst. í hvert sinn. Starfsmaður skal hafa samráð við vinnuveitanda um hvenær skoðun fer fram. Starfsmaður ber allan kostnað af læknisskoðuninni.

Í læknisskoðuninni felst almenn heilsufarsskoðun og athugun sjúkdóma sem geta orsakast af störfum iðnaðarmanna.

Eftir gildistöku nýrra reglna skulu framangreind ákvæði endurskoðuð.

BÓKUN

um aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

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

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

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

BÓKUN um undirverktöku

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

Bókun um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupi 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 taxa 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 taxa 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 taxa 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 hækka 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 kaupi. 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 kaupi og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluhléum.

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

Bókun vegna launaflokks um skemmra starfsnám

Samningsaðilar eru sammála um að þegar fyrir liggja námskrár vegna skemmra starfsnáms í iðngreinum verði teknar upp viðræður milli Bílgreinasambandsins og Samiðnar um lágmarkslaun.

YFIRLÝSING

Á síðustu misserum hefur færst í vöxt að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki atvinnurekanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir

hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisaðstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

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

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

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

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

Helstu einkenni verksamnings

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

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

Verkið skal unnið á tilteknum tíma.

Verkið skal unnið fyrir umsamið eininga- eða heildarverð.

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

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

Verktaki getur ráðið aðstoðarmenn á eigin ábyrgð í eigin reikning.

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

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

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

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

Almennar reglur um verktaka

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

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

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

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

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

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

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

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

Helstu einkenni vinnusamnings/ráðningarsamnings.

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

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

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

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

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

Launþegi fær föst laun í hlutfalli við lengd vinnutíma.

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

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

Mismunandi réttindi verktaka og launþega

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

Verktakar/undirverktakar eru einnig án réttinda á borð við laun í orlofi, laun fyrir frí- og helgidaga, laun í veikinda eða slysatilfellum og réttar til greiðslna úr sjúkrasjóði.

Þeir njóta ekki slysatryggingar þeirrar, er samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir launþega, og þurfa því að sjá um og kosta eigin tryggingu.

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

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.

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

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

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

- A. Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.
- B. Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 2.8.2.).
- C. Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá 08 – 13, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

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

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

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

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

KAUPTAXTAR

Launaflokkur 1

Iðnaðarmenn með sveinspróf eða sambærilega menntun frá 1. janúar 2014

	Dagv.laun	Dagv.	Yfirv.	Stórhát.v.
Byrjunartaxti sveins	291.382	1.681	3.026	4.007
Eftir 1 ár í starfsgrein	300.823	1.736	3.124	4.136
Eftir 3 ár í starfsgrein	310.804	1.793	3.228	4.274
Eftir 5 ár í starfsgrein	321.284	1.854	3.337	4.418
Eftir 7 ár í starfsgrein	331.738	1.914	3.445	4.561
2 sveinsbr. o.fl.	343.844	1.984	3.571	4.728
Verkstjóri II	355.976	2.054	3.697	4.895
Aðstoðarverkstj. o.fl.	368.716	2.127	3.829	5.070
Verkstjóri I	382.092	2.204	3.968	5.254

Launaflokkur 2

Iðnaðarmenn sem ekki falla undir launaf. 1

Frá 1. janúar 2014

	Dagv.laun	Dagv.	Yfirv.	Stórhát.v.
Iðnaðarmenn	273.452	1.578	2.840	3.760
Iðnaðarmenn eftir 1 ár	282.575	1.630	2.935	2.932

Nemar í bílgreinum

Frá 1. janúar 2014

	Dagv.laun	Dagv.	Yfirv.	Stórhát.v.
Fyrstu 12 vikurnar	218.219	1.259	2.266	3.001
Næstu 12 vikur	230.939	1.332	2.398	3.175
Eftir 24 vikur	243.656	1.406	2.530	3.350

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 7.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.2.
Ágreiningsmál	Gr. 16.1.
Áunnin réttindi	Gr. 12.5.
Bakvaktir	Gr. 2.9.
Bifreiðakostnaður	Gr. 3.5.
Vinnustaðaskilríki	Bls. 70
Brot á öryggisreglum	Gr. 7.5. og 7.6.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.3.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr. 1.2.1.
Desemberuppbót	Gr. 1.1.4.
Félagsgjöld	Gr. 10.1. og 10.7.
Ferðalög erlendis	Gr. 3.9.
Ferðir	Gr. 3.4.
Flokksstjórar	Gr. 13.1.
Flutningslína:	
bíliðnamanna	Gr. 3.6.2.
vinna utan flutningslínu	Gr. 3.7.
Forgangsréttur	VI. kafli.
Framkvæmd uppsagna	Gr. 12.2.
Framlenging kjarasamnings	XV. kafli
Frí í stað yfirvinnukaups	Gr. 2.7.
Frídagur, vikulegur	Gr. 2.8.4. og 2.8.5.
Frítökuréttur	Gr. 2.8.2.
Fundir á vinnustað	Gr. 11.5.
Fyrirtækjasamningar	V. kafli.
Fæðingarorlof	Gr. 8.7.
Fæðisgjald	Gr. 3.7.1.6.
Gildistími	Gr. 16.3.
Greiðsla launa	Gr. 1.7.
Hádegismatartími	Gr. 3.1.1. og 3.1.3.
Hádegisverður	Gr. 3.1.1.
Heilsuvernd	Gr. 7.2.
Helgidagar	Gr. 1.6.
helgidagakaup	Gr. 1.5.1.
helgidagavinna	Gr. 1.6.1.
óunnir helgidagar	Gr. 1.5.
sjá einnig stórhátíðadagar	
Hlífðarfatnaður	Gr. 9.1.3.
Hlutastörf	Gr. 12.6.
Hópuppsagnir	Gr. 12.2.
Hvetjandi launakerfi	Gr. 14.2.
Hvíldartími	Gr. 2.8.
Iðgjöld	X. kafli.

Iðnnemar	Kaflí, bls. 60-63.
Kaffítímar	Gr. 3.1. og 3.3.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.7.
Kvöldmatartími	Gr. 3.3.1.
Kvöldverður	Gr. 3.2.2.
Launataxtar	Gr. 1.1.1
Laun í erlendum gjaldmiðli	Bls. 71
Laun í veikindatilfellum	VIII. kaflí.
Launabreytingar	Gr. 1.1.2.
Launakerfi	Gr. 14.1.
Launaseðlar	Gr. 1.7.2.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.8.
Lágmarkskjör	Gr. 16.2.
Lífeyrissjóðir, iðgjöld	Gr. 10.3. og 10.7.
Lífeyrissjóðir, viðbótarframlag	Gr. 10.3.3.
Lyfjakassi	Gr. 7.3.
Læknisskoðun	Gr. 7.2.
og bókun bls. 71.	
Læknisvottorð	Gr. 8.4.
Matartímar	Gr. 3.1. og 3.3.
Málsverðir	Gr. 3.7.1.5.
Mætt of seint	Gr. 2.3.
Mötuneyti	Gr. 3.2.1.
Not eigin bifreiðar	Gr. 3.5.
Orlof	IV. kaflí
Orlofsauki	Gr. 4.3.
Orlofslaun, útreikningur	Gr. 4.4.
Orlofsuppbót	Gr. 1.1.5.
Orlofssjóður	Gr. 10.2. og 10.6.
Ráðningarkjör vegna starfa erlendis	Gr. 3.9.2.
Ráðningarsamningur, ráðningarbréf	Gr. 3.9.2.
Sjúkrasjóður	Gr. 10.2. og 10.6.
Skilagreinar vegna iðgjalda	Gr. 10.4.
Skólafólk	Gr. 1.9.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.2.
Slysatryggingar	Gr. 8.6.
Slysatryggingar vegna starfa erlendis	Gr. 3.9.3.
Starfsaldur til launa	Gr. 1.1.1.2.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr. 10.6
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.4.
Starfsmannaviðtöl	Gr. 1.1.3.
Starfsmenntagjöld	Gr. 10.5.
Starfsreynsla – mat	Gr. 1.1.1.3.
Stimpilklukka	Gr. 2.5.2.
Stórhátíðadagar	Gr. 2.4.2.
stórhátíðakaup	Gr. 1.4.1.
stórhátíðavinna	Gr. 1.6.2.

Tjón á munum og bætur	Gr. 9.3.
Trúnaðarmenn	XI. kafli.
Uppsagnarfrestur	Gr. 12.1. - 12.3.
Uppsögn yfirvinnu	Gr. 2.2.2.
Uppsögn starfsmanns án sveinsprófs	Gr. 12.1.3.2.
Útkall	Gr. 1.8.
Vaktavinna	Gr. 2.10.
Vanræktar vinnustundir	Gr. 2.3.
Veikindi	
starfsmanns	Gr. 8.1. - 8.3.
barna	Gr. 8.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.2.
Verkstæðisformenn	Gr. 13.1. og 13.2.
Verktakar, sjá bókun á bls. 73 og yfirlýsing á bls. 74.	
Vikukaup í dagvinnu	Gr. 1.3.
Vinna fellur niður	Gr. 2.6.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr. 3.1.3. og 3.3.5.
Vinna utan umdæmis	Gr. 3.8.
Vinnuföt	Gr. 9.1.
Vinnuslys	Gr. 8.2.
Vinnustaðasamningar, sjá fyrirtækjasamninga	V. kafli
VinnustaðirGr.	7.1.
Vinnutími, hámark	Gr. 2.8.1. og 2.8.2.
og samkomulag ASÍ og VSÍ á bls. 51-55..	
Vinnutími, skráning	Gr. 2.3. - 2.5.2.
Yfirvinna	Gr. 2.2. og 2.3.2.
uppsögn	Gr. 2.2.2.
Yfirvinnukaup	Gr. 1.4.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.4.
Öryggisbúnaður, skortur á	Gr. 7.6.2.
Öryggisnefnd	Gr. 11.10.
Öryggisreglur, brot	Gr. 7.5.
Öryggisverðir / öryggistrúnaðarmenn	Gr. 11.9.