

# KJARASAMNINGUR

milli

Samiðnar, sambands iðnfélaga

og

Sambands garðyrkjubænda

## 1. gr.

Kjarasamningur þessi er hluti **Stöðugleika- og velferðarkjarasamningsins 2024 – 2028** sem undirritaður hefur verið af Samiðn, sambandi iðnfélaga, Starfsgreinasambandi Íslands, f.h. aðildarfélagi og Eflingu – stéttarfélagi annars vegar og Samtökum atvinnulífsins hins vegar. Sameiginlegur kjarasamningur felur í sér sameiginlega launastefnu samningsaðila, launabreytingar, samnings forsendur og ákvæði um störf launa- og forsendunefndar.

## 2. gr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna áráanna 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

## 3. gr.

### Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

### Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

AS

AM

#### 4. gr.

##### **Desember- og orlofsuppbót**

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024	106.000 kr.
Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

#### 5. gr.

Orlof breytist á samningstímabilinu. Sjá fylgiskjal með orlofsréttindum kjarasamninga eins og þau verða eftir breytinguna.

#### 6. gr.

##### **Yfirvinna**

Frá og með 1. febrúar 2024 er virkur vinnutími samkvæmt kjarasamningi þessum 36 klst. að meðaltali á viku og deilitala dagvinnutímakaups 156. Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 40 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð).

Þann 1. janúar 2025 verður eftirfarandi breyting á ákvæðum kjarasamninganna um yfirvinnu 1 og 2:

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39,5 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (171,17 virkar klst. m.v. meðalmánuð).

Þann 1. janúar 2027 verður eftirfarandi breyting á ákvæðum kjarasamninganna um yfirvinnu 1 og 2.

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (169 virkar klst. m.v. meðalmánuð).

#### 7. gr.

##### **Breytingar á 7. kafla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi**

Ný grein 7.7., Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað, orðist svo:

7.7.1 Starfsfólki skal jafnan heimilt að koma á framfæri ábendingum og umkvörtunum um lögprot eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.

7.7.2 Á vinnustöðum þar sem öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður hefur verið kosinn hefur hann milligöngu um að koma ábendingum og umkvörtunum samstarfsfólks um öryggi og aðbúnað á vinnustað á framfæri við atvinnurekanda. Þar sem hvorki trúnaðarmanni né öryggistrúnaðarmanni er til að dreifa á vinnustað getur starfsmaður komið ábendingum sínum á framfæri við næsta yfirmann.

7.7.3 Í kjölfar ábendingar starfsmanns skal yfirmaður sannreyna hvort ábending sé réttmæt svo fljótt sem auðið er. Ef ekki er brugðist við getur starfsmaður snúið sér til framkvæmdastjóra eða mannauðsstjóra (ef hann er til staðar) með ábendingar sínar.

7.7.4 Komi í ljós að ábendingar starfsmanns séu réttmætar og settar fram í góðri trú skal yfirmaður bregðast við eins fljótt og kostur er og gera þær úrbætur sem nauðsynlegar eru með hliðsjón af góðum starfsháttum og þeim skyldum sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt vinnuverndarlögum. Starfsmaður getur óskað eftir upplýsingum um framgang máls.

7.7.5 Atvinnurekandi skal gæta þess að starfsmaður verði ekki látinn gjalda þess í starfi að hafa komið með réttmæta ábendingu um brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.

### **Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað (2024)**

Samtök atvinnulífsins munu setja fram leiðbeiningar um verklag við ábendingar starfsfólks um öryggi eða aðbúnað á vinnustað. Þá er átt við brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengt starfsháttum eða aðbúnaði á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks. Leiðbeiningarnar miða að því að stuðla að góðum vinnustað og draga úr því að starfsfólk hafi áhyggjur af því að færa fram slíkar ábendingar.

Leiðbeiningarnar eru skriflegar og þar er kveðið á um móttöku, meðhöndlun og afgreiðslu ábendinga. Mælst er til þess að fyrirtæki fylgi þeim og þær séu aðgengilegar öllu starfsfólki.

Leiðbeiningar þessar verða fullbúnar og kynntar eigi síðar en 1. júní 2024.

## **8. gr.**

### **Breytingar á 11. kafla um trúnaðarmenn**

#### **Greinar 11.1., 11.2, og 11.8. taka eftirfarandi breytingum**

##### Gr. 11.1. Kosning 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. Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein, eða starfsfólk mætir almennt til starfa á öðrum vinnustöðum en höfuðstöðvum viðkomandi atvinnurekanda, á að veita trúnaðarmanni svigrúm

AS

M.K.

til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

11.1.2. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

#### Gr. 11.2. Störf trúnaðarmanna

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

Ef starf trúnaðarmanns er þess eðlis að honum er ókleift að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á reglubundnum vinnutíma, skal að ósk trúnaðarmanns gera samkomulag milli hans og atvinnurekanda um þann lágmarkstíma sem trúnaðarmaður getur haft til umráða til að sinna þessum störfum. Í samkomulagi skal tekið tillit til fjölda starfsmanna sem trúnaðarmaður er fulltrúi fyrir, almenns umfangs trúnaðarstarfa, dreifingar starfsstöðva, vaktaskipulags og annars sem við á.

#### 11.8. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum og vaktaálagi 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.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

### **9. gr.**

#### **Gildistími og atkvæðagreiðsla**

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 15:00 miðvikudaginn 20. mars 2024.

#### **Fylgiskjöl**

Í fylgiskjölum eru kauptaxtar á samningstímabilinu, nýr kafli um kaup og kjör iðnnema og bókanir.

AS

MM

Reykjavík 7. mars 2024

F.h. Samiðnar

  


F.h. Sambands garðyrkjubænda



## Kauptaxtar á samningstimabilinu

### Grunnlaun

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	565.282	594.284	623.266	652.230
Eftir 1 ár i starfsgrein	570.935	600.227	629.499	658.753
Eftir 3 ár i starfsgrein	576.644	606.229	635.793	665.339
Eftir 5 ár i starfsgrein	582.410	612.291	642.151	671.992

### Garðyrkjumaður með a.m.k. 5 ára sveinspróf og lokapróf meistaraáttinda Garðyrkjumaður tvöfalt sveinspróf eða sambærilegt

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	588.623	618.823	649.001	679.161
Eftir 5 ár frá meistaraáttindum	606.458	637.574	668.666	699.739

### Garðyrkjufraeðingur með viðurkennt viðbótarnám

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	610.222	641.530	672.816	704.083
Eftir 1 ár i starfsgrein	616.324	647.945	679.544	711.123
Eftir 3 ár i starfsgrein	622.488	654.425	686.340	718.235

### Launflokkur 2

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	508.754	534.856	560.939	587.007
Eftir 1 ár i starfsgrein	513.842	540.205	566.548	592.877

### Sérhæfðir aðstoðarmenn

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	438.483	462.930	487.375	511.823
Eftir 1 ár i starfsgrein	442.868	467.559	492.249	516.941
Eftir 3 ár i starfsgrein	449.511	474.572	499.633	524.695
Eftir 5 ár i starfsgrein	458.501	484.063	509.626	535.189

### Starfsþjálfunarnemar

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Launþrep 1	395.520	412.294	429.068	445.842
Launþrep 2	421.641	439.523	457.405	475.287
Launþrep 3	442.723	461.499	480.275	499.051

AS

MH

## Breytingar á orlofskafla kjarasamninga

### Gr. 4.3. í kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins annars vegar og Samiðnar - sambands iðnfélaga f.h. aðildarfélaga í skráðgarðyrkju hins vegar um orlofsauka verður svohljóðandi:

#### 4.3. Orlofsauki

##### 4.3.1. Starfsmenn með sveinspróf eða sambærilega menntun

4.3.1.1. Lágmarksorlof sveina eru 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. og orlofslaun sem nema 10,17%.

Gildir frá 1. maí 2024:

Lágmarksorlof sveina eru 25 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2024 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til tóku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025.

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

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

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

Gildir frá 1. maí 2025:

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til tóku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026.

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 sannreindur.

Gildir frá 1. maí 2024:

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

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

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

##### 4.3.2. Skráðgarðyrkumenn skv. skilgreiningu launaflokks 1

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

Gildir frá 1. maí 2025:

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til tóku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026.

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

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

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

Gildir frá 1. maí 2024:

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

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

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%.

Gildir frá 1. maí 2024:

Starfsmaður sem er 22 ára og starfað hefur 6 mánuði í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Gildir frá 1. maí 2024:

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í fyrirtæki á rétt á 26 dögum og orlofslaunum sem nema 11,11%

Gildir frá 1. maí 2025:

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í fyrirtæki á rétt á 28 dögum og orlofslaunum sem nema 12,07%

Hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma sem hækkun tekur gildi. Aukið orlof kemur þannig til tóku á næsta orlofsári.

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.

AS

MH



## Kaflí kjarasamninga um kaup og kjör iðnnema verði svohljóðandi:

---

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

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

#### 2. gr.

##### **Launakjör starfsþjálfunarnema:**

Laun starfsþjálfunarnema, sem lokið hafa tilskildu bóklegu námi, sjá í kaupgjaldsskrá.

Launakjör starfsþjálfunarnema taka mið af færni iðnnema skv. rafrænni ferilhandbók.

Iðnnemi fer á launaþrep 2 um næstu vikumót eftir að 65% færni er náð skv. rafrænni ferilhandbók þó eigi síðar en eftir 34 vikna starfsnám m.v. fulla dagvinnu skv. kjarasamningi.

Iðnnemi fer á launaþrep 3 um næstu vikumót eftir að 100% færni er náð skv. rafrænni ferilhandbók. Iðnnemi er á þeim launataxta þar til sveinsprófi er náð en þó eigi lengur en 4 mánuði enda hafi iðnnemi ekki átt kost á að taka sveinspróf innan þeirra tímamarka en þá fer iðnnemi á kaup sveina.

Yfirvinna starfsþjálfunarnema skal greidd sem hlutfall af dagvinnulaunum skv. launaþrepi 2.

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

#### 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.

AS

AK

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 gilda forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

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

#### 5. gr.

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

#### 6. gr.

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

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

#### 7. gr.

##### **Orlofsuppbót**

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

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er  
kr. 58.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024,  
kr. 60.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025,  
kr. 62.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026,  
kr. 64.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027.

Réttur til greiðslu orlofsuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1620 virkar dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

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

#### 8. gr.

##### **Desemberuppbót**

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

kr. 106.000 árið 2024,  
kr. 110.000 árið 2025,

AS

AN

kr. 114.000 árið 2026,

kr. 118.000 árið 2027.

Réttur til greiðslu desemberuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1620 virkar 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 kaupi iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi sveinafélags óski það þess.

14. gr.

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

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

Eftir sex mánaða vinnu (a.m.k. 900 stundir), einn mánuður á fullum launum.

Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 3600 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 frádrægnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Sé samningi slitið af öðrum ástæðum fellur áunninn réttur niður.

### Flutningur réttinda að loknu námi

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

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

### Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

### **Vinnuslys og atvinnusjúkdómar**

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

15. gr.

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

16. gr.

### **Uppsagnarfrestur eftir lok iðnnáms**

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

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

17. gr.

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

### **Bókun um námssamninga**

Sameiginlegt markmið samningsaðila er að fjölga iðnmenntuðu starfsfólki. Það er trú samningsaðila að með því að tengja launakjör starfsnema við færni skv. rafrænni ferilhandbók sé verið að styðja við það markmið. Forsenda þess að iðnnemi geti lokið iðnnámi er að meistari sé tilbúin til þess að taka iðnnema á námssamning. Á sama tíma og samningsaðilar vilja hvetja öll fyrirtæki sem eiga þess tök að taka að sér iðnnema á námssamning vilja þeir áréttu að mikil ábyrgð fylgir því að taka að sér iðnnema á námssamning. Mikilvægt er að meistari og iðnnemi leggi sig í sameiningu alla fram til að iðnnemi geti öðlast sem besta færni á námstímanum og uppfæri jafnóðum rafræna ferilhandbók iðnnema. Iðnnemi telst einvörðungu komin með fulla færni skv. rafrænni ferilhandbók þegar viðkomandi er að mati meistara komin með færni til að standast sveinspróf.

AS

12

AM

## **Bókanir með kjarasamningi dags. 7. mars 2024**

### **Bókun um áhrif tómlætis [2024]**

Ef kjör starfsmanns, heildstætt metið, eru lakari en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi, skal krafa hans um leiðréttingu, komi hún fram á starfstíma eða innan 6 mánaða frá starfslokum, ekki falla niður fyrir tómlæti en fynast samkvæmt almennum reglum.

### **Bókun um vinnustaðaeftirlit [2024]**

Samiðn og SA eru sammála um að leggja til eftirfarandi breytingu á samkomulagi um vinnustaðaskírteini og framkvæmd eftirlits á vinnustöðum:

Á framkvæmdarsvæðum skal aðalverktaki, eða eftir atvikum stýriverktaki, vera með aðgengilega skrá yfir öll fyrirtæki sem starfandi eru hverju sinni í undirverktöku fyrir bæði aðalverktaka eða undirverktaka í viðkomandi verki. Óski eftirlitsfulltrúi eftir slíkri skrá ber aðalverktaka að afhenda hana á verkstað.

### **Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað (2024)**

Samtök atvinnulífsins munu setja fram leiðbeiningar um verklag við ábendingar starfsfólks um öryggi eða aðbúnað á vinnustað. Þá er átt við brot á vinnuverndarlögum eða aðra á mælisverða háttsemi tengt starfsháttum eða aðbúnaði á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks. Leiðbeiningarnar miða að því að stuðla að góðum vinnustað og draga úr því að starfsfólk hafi áhyggjur af því að færa fram slíkar ábendingar.

Leiðbeiningarnar eru skriflegar og þar er kveðið á um móttöku, meðhöndlun og afgreiðslu ábendinga. Mælst er til þess að fyrirtæki fylgi þeim og þær séu aðgengilegar öllu starfsfólki.

Leiðbeiningar þessar verða fullbúnar og kynntar eigi síðar en 1. júní 2024.

### Eftirfarandi bókanir falla brott:

Bókun (2019) um endurskoðun á uppsagnarákvæðum

Bókun (2015) vegna aðstoðarfólks

Bókun (2011) vegna bílgreina

AS

MA