



SGS

Starfsgreinasamband Íslands

Kjarasamningur

Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins

vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölastaða,
afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi

Gildistími: 1. febrúar 2024 - 1. febrúar 2028

Starfsgreinasambandið er fjölmennasta landsamband verkafólks á Íslandi og stærsta sambandið innan ASÍ, með samtals um 44.000 félagsmenn.

Meginhlutverk Starfsgreinasambandsins er að sameina verkalyðsfélög í baráttunni fyrir bættum kjörum og standa vörð um áunnin réttindi og vera leiðandi afl innan verkalyðshreyfingarinnar og vettvangur umræðu um þróun samfélagsins í þágu launafólks.

Fylgstu með breytingum á launakjörum og nýjustu fréttum á www.sgs.is

Prentun: Litróf

Umbrot og hönnun: Bongo Design

Kjarasamningur

Starfsgreinasambands Íslands

og

Samtaka atvinnulífsins

vegna

veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluáætlana,
afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi

Gildistími: 1. febrúar 2024 - 1. febrúar 2028

Efnisyfirlit:

bls.

1. kafli: Um gildissvið og kaup	6
1.1. Gildissvið	6
1.2. Um kaup	6
1.3. Launabreytingar á samningstíma	10
1.4. Desemberuppbót og orlofsuppbót	11
1.5. Starfsaldurshækkunar	12
1.6. Tímakaup í dagvinnu	13
1.7. Yfirvinnuálag	13
1.8. Útkall	13
1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna	13
1.10. Hlutavinna	14
1.11. Reglur um kaupgreiðslur	14
1.12. Hagræðing og afkastahvetjandi aunakerfi	15
1.13. Þernur, næturverðir og dyraverðir	15
1.14. Ráðningarsamningar og ráðningarbref	15
1.15. Laun í erlendum gjaldmiðli	17
1.16. Samkeppnisákvæði	17
1.17. Vottorð og greiðsla fyrir þau	18
Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum	18
Bókun um ráðningarsamninga	19
2. kafli: Um vinnutíma	20
2.1. Dagvinna	20
2.2. Yfirvinna	21
2.3. Fridagar	21
2.4. Lágmarkshvöld	21
2.5. Skráning vinnutíma	23
2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími	24
2.7. Tilkynning forfalla	24
2.8. Frí í stað yfirvinnu	24
2.9. Bakvaktir	25
2.10. Um ónæði vegna síma	25
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld	25
Bókun um launalaust leyfi starfsfólks í ferðapjónustu um júl- og áramót	26
3. kafli: Um vaktavinnu	27
3.1. Vaktavinna	27
3.2. Álag á dagvinnukaup	28
3.3. Neysluhlé í vaktavinnu	28
3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	28
Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks	29
4. kafli: Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað	30
4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	30
4.2. Kaffitímar í tímavinnu	30
4.3. Vinna í matartíma	30
4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	30
4.5. Fæði og flutningskostnaður	31
5. kafli: Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	32
5.1. Skilgreining	32
5.2. Markmið	32
5.3. Viðræðuheimild	32
5.4. Ráðgjafar	33

5.5.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	33
5.6.	Upplýsingamiðlun	33
5.7.	Heimil frávik	34
5.8.	Endurgjald starfsmanna	35
5.9.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	35
5.10.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	36
5.11.	Stytting vinnutíma	36
5.12.	Nýtt hæfnilaunakerfi	38
5.13.	Meðferð ágreinings	40
5.14.	Dæmi um fyrirtækjapátt	41
5.15.	Breytt fyrirkomulag álagsgreiðslna	42
6. kafli:	Um orlof	44
6.1.	Orlofsréttur	44
6.2.	Orlof utan orlofstíma	44
6.3.	Orlofsreikningar í banka	45
6.4.	Veikindi og slys í orlofi	45
6.5.	Almenn ákvæði	45
7. kafli:	Um forgangsrétt til vinnu	46
7.1.	Forgangsréttur	46
8. kafli:	Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi	47
8.1.	Öryggisbúnaður	47
8.2.	Notkun öryggisbúnaðar	47
8.3.	Brot á öryggisreglum	47
8.4.	Skápar	48
8.5.	Störf ungmenna	48
8.6.	Túlkun fyrir erlent starfsfólk	48
8.7.	Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað	48
	Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað	49
9. kafli:	Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar	50
9.1.	Laun í veikindum	50
9.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	51
9.3.	Launahugtök	51
9.4.	Útborgun veikindalauna	51
9.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	52
9.6.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun	52
9.7.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	53
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	55
	Bókun um læknisvottorð	55
10. kafli:	Um vinnuföt	56
10.1.	Vinnuföt	56
10.2.	Tjón á fatnaði og munum	56
11. kafli:	Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða	57
11.1.	Sjúkrasjóður	57
11.2.	Orlofsheimilásjóður	57
11.3.	Starfsmenntasjóður	57
11.4.	Lífeyrissjóður	57
11.5.	Starfsendurhæfingarsjóður	58
12. kafli:	Um félagsgjöld	59
12.1.	Félagsgjöld	59

13. kafli: Um uppsagnarfrest og endurráðningu	60
13.1. Uppsagnarfrestur	60
13.2. Framkvæmd uppsagna	60
13.3. Starfslok	61
13.4. Áunnin réttindi	61
13.5. Fæðingarorlof	62
13.6. Samkomulag um hópuþsagnir	63
14. kafli: Um trúnaðarmenn	65
14.1. Kosning trúnaðarmanna	65
14.2. Störf trúnaðarmanna	65
14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	65
14.4. Aðstaða trúnaðarmanna	66
14.5. Fundir á vinnustað	66
14.6. Kvartanir trúnaðarmanna	66
14.7. Trúnaðarmannanámskeið	66
14.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi	67
14.9. Réttur stéttarfélaga	67
14.10. Samráð í fyrirtækjum	67
15. kafli: Um námskeið	68
15.1. Námskeið	68
16. kafli: SGS samningur fyrir bensínafgreiðslustaði	69
16.1. Gildissvið	69
16.2. Laun	69
16.3. Fæði og flutningskostnaður	70
16.4. Um vinnuföt	70
Bókun um millifærslu gegn launaflokkahækkunum [2004]	70
Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins	71
Bókun vegna 16. kafa um bensínafgreiðslustaði	71
17. kafli: Um meðferð ágreiningsmála.	72
17.1. Ágreiningur	72
Bókun um ágreiningsmál	72
18. kafli: Meginmarkmið og samningsforsendur	73
18.1. Meginmarkmið	73
18.2. Samningsforsendur	73
19. kafli: Um gildistíma samnings	75
19.1. Gildistími	75
Bókanir og yfirlýsingar	76
Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi	76
Bókun um áhrif tömlætis	76
Bókun vegna sérákvæða	76
Fylgiskjal með kafla 5.12. um nýtt hæfnilaunakerfi	77
Fylgiskjal - framleiðniuki	77
Bókun um tülkaþjónustu	78
Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag	78
Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning	78
Bókun um raunfærnimat	79
Bókun um launakerfi	79
Bókun um framkvæmd samningsins	81
Bókun um sveigjanleg starfslok	81
Bókun um mat á námi til launa	82

Bókun um samfelld starf og áunnin réttindi	82
Bókun um tjon á tönnum við vinnuslys	82
Bókun um endurskoöun orloflaga	83
Bókun um dyra- og öryggisveröi	83
Bókun um almenna launahækkun	83
Bókun um veikindi og endurhæfingarmál	83
Bókun um tilkynningu til trúnaöarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviöi vinnuverndar	84
21. gr. reglugeröar nr. 1277/2016	85
Vetrarfrí vaktavinnufólks.	85
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendumgjaldmiöli - samningsform	87
Bókun um réttarstööu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki	88
Umreikningur orlofsdaga í vinnudaga	89
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði	90
ATRÍÐISORÐASKRÁ	93

1. kafli: Um gildissvið og kaup

1.1. Gildissvið

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

1.2. Um kaup

1.2.1. Launaflokkur 4

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (ekki vaktavinna)

Dagvinna

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	2.476,66	2.614,74	2.752,82	2.890,90
E. 1 ár í starfsgr.	2.501,42	2.640,88	2.780,35	2.919,81
E. 3 ár í starfsgr.	2.538,95	2.680,49	2.822,05	2.963,60
E. 5 ár í fyrirtæki	2.589,73	2.734,10	2.878,49	3.022,88

Yfirvinna

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	4.423,85	4.670,50	4.917,14	5.163,79
E. 1 ár í starfsgr.	4.468,09	4.717,20	4.966,31	5.215,42
E. 3 ár í starfsgr.	4.535,12	4.787,95	5.040,81	5.293,65
E. 5 ár í fyrirtæki	4.625,82	4.883,71	5.141,62	5.399,52

Launaflokkur 6

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi.¹

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	430.941	454.967	478.993	503.020
E. 1 ár í starfsgr.	435.250	459.517	483.783	508.050
E. 3 ár í starfsgr.	441.779	466.410	491.040	515.671
E. 5 ár í fyrirtæki	450.615	475.738	500.861	525.984

¹ Gildir frá og með 1.4.2024

Launaflokkur 7

Almennt starfsfólk gistihúsa að loknum 3 mánaða reynslutíma.

Sérþjálfað starfsfólk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi. Til sérþjálfaðs starfsfólks telst starfsfólk sem getur unnið sjálfstætt, sýnt getur frumkvæði og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Enn fremur starfsfólk sem hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi eða ber sérstaka ábyrgð.²

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	433.440	457.606	481.771	505.938
E. 1 ár í starfsgr.	437.774	462.182	486.589	510.997
E. 3 ár í starfsgr.	444.341	469.115	493.888	518.662
E. 5 ár í fyrirtæki	453.228	478.497	503.766	529.035

Á vinnumarkaði sem tekur örur breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Sum störf í ferðaþjónustu hafa tekið miklum breytingum og orðið sérhæfðari og eru samningsaðilar sammála um mikilvægi þess að fram fari hæfnigreiningar þessara starfa.

Hæfnigreiningar eru gagnlegar fyrir starfsfólk og stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja, en í því felst ávinningur fyrir bæði starfsfólk og fyrirtæki. Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófila fyrir sérhæfð störf í ferðaþjónustu í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störfín og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa.

Samningsaðilar munu taka saman hvaða störf falli undir samning þennan og stefnt er að því að samantektin verði tilbúin eigi síðar en 31.12.2024.

Þangað til niðurstaða hæfnigreiningarinnar liggur fyrir mun eftirfarandi starfsfólk sem ellegar myndi raðast í launaflokk 6 raðast í launaflokk 7 vegna sérþjálfaðs starfsfólks í ferðaþjónustu:

(a) Starfsfólk sem hefur unnið fjögur ár eða lengur í sama eða sambærilegu starfi, hvort sem er hér á landi eða erlendis og a.m.k. sex mánuði á núverandi vinnustað.

(b) Starfsfólk sem hefur unnið þrjú ár eða lengur í sama eða sambærilegu starfi, hvort sem er hér á landi eða erlendis og a.m.k. fjóra mánuði á núverandi vinnustað enda hafi það lokið samtals a.m.k. 40 klst. námskeiðum sem tengist því starfi sem viðkomandi sinnir.

² Gildir frá og með 1.4.2024

Launaflokkar fyrir tamningamenn og aðstoðarfólk

Launaflokkur 4

Aðstoðarfólk án reynslu við tamningar

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	425.985	449.735	473.485	497.235
E. 1 ár í starfsgr.	430.245	454.232	478.220	502.207
E. 3 ár í starfsgr.	436.699	461.045	485.393	509.740
E. 5 ár í fyrirtæki	445.433	470.266	495.101	519.935

Launaflokkur 10

Tamningamenn með reynslu

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	441.026	465.615	490.202	514.792
E. 1 ár í starfsgr.	445.436	470.271	495.104	519.940
E. 3 ár í starfsgr.	452.118	477.325	502.531	527.739
E. 5 ár í fyrirtæki	461.160	486.872	512.582	538.294

Launaflokkur 17

Tamningamenn með tveggja ára nám frá Háskólanum á Hólum eða sam-
bærilegt.

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	459.247	484.852	510.455	536.060
E. 1 ár í starfsgr.	463.839	489.701	515.560	541.421
E. 3 ár í starfsgr.	470.797	497.047	523.293	549.542
E. 5 ár í fyrirtæki	480.213	486.872	533.759	560.533

1.2.2.

Byrjunarlaun og laun unglinga

Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfs-
grein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum. Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri skal þó ekki taka lægri laun en skv. eins árs þrepi, sbr. gr. 1.5.3.

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

1.2.3. Vottorð um starfsreynslu

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

1.2.4. Ráðning til stjórnunarstarfa

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

1.2.5. Skilgreina skal starfssvið dyravarða í skriflegum ráðningarsamningi.

1.2.6. Starfsmannasamtöl

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.

1.2.7. Mat á hæfni

Heimilt er að meta hæfni til launa í hæfnilaunakerfi þar sem m.a. er horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færmin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttari aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar.

Með þessu er lagður grunnur að launasetningu út frá inntaki og eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheitum sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfnipættir
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.

1.3. Launabreytingar á samningstíma

1.3.1. 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.

1.3.2. Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal með samningi þessum.

1.3.3. Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamningsins 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%

1.3.4. Kauptaxtaauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Efllingar á sama tímabili. Kauptaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

- a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.
 - b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 - nóvember 2025.
 - c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.
- Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærrí er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

1.4. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.4.1. Desemberuppbót

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.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 vinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

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

1.4.2.

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

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.4.3.

Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf að tryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að tryggisástæðum 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.

1.5.

Starfsaldurshækkningar

1.5.1.

Ef óskað er skal starfsmaður færa sönnur á starfsreynslu sína.

1.5.2.

Starfsaldur m.v. starfsreynslu í sömu starfsgrein skal metinn skv. staðfestum upplýsingum um fyrri störf. Við almenn störf, s.s. eldhússtörf, ræstingu og afgreiðslu skal starfsreynsla í skyldum greinum þ.m.t. heimilisstörfum metin sérstaklega. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins árs launaprepi, þótt það hafi ekki unnið áður skv. kjarasamningi þessum.

1.5.3.

Mat á starfsaldri

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

1.5.4.

Um áunnin réttindi vegna starfa erlendis, sjá gr. 13.4.3.

1.6. Tímakaup í dagvinnu

Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

1.7. Yfirvinnuálag

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

1.8. Útkall

Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukkustundir.

1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna

- 1.9.1. Hafi starfsmaður unnið hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein samfelt í einn mánuð eða lengur skal honum greitt óskert mánaðarkaup þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.
- 1.9.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein full dagvinna/vaktavinna í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.
- 1.9.3. Starfsmaður sem unnið hefur í árstíðabundinni vinnu eða tíma-vinnu samtals einn mánuð hjá sama atvinnurekanda á undanfönum tveimur árum skal fá greitt óskert mánaðakaup skv. 1.9.1. þegar hann ræður sig í reglubundið starf, sbr. gr. 1.9.2.

1.10. Hlutavinna

- 1.10.1. Þeir sem kallaðir eru óreglulega til vinnu (hafa ekki vinnuskyldu) skulu taka tímalaun skv. 4. launaflokki miðað við starfsaldur og áunnin réttindi hjá sama atvinnurekanda.
- 1.10.2. Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða með öðrum hætti skal njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda svo sem um frídaga, veikinda- og slysdaga, uppsagnarrétt, starfsaldurhækkunar o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

1.11. Reglur um kaupgreiðslur

- 1.11.1. Kaup skal greiða mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta mánaðar þannig að þegar föst mánaðarlaun eru greidd t.d. fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal greiðsla innt af hendi fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktaálög og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaðarlaunum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstudegi í næstu viku. Beri útborgunardag upp á frídag skv. gr. 2.3. skal útborgun fara fram síðasta virka dag mánaðarins.
- 1.11.2. Almenna reglan skal vera sú að greiða kaup með innlögn á bankareikning viðkomandi starfsmanns.
- 1.11.3. Ef atvinnurekandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðsluferfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, viðkomandi stéttarfélag og viðkomandi vinnuveitendasamtök.
- 1.11.4. Við greiðslu launa til starfsmanns skal fylgja launaseðill merktur nafni hans. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu, vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturspeninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987. Einnig skal tiltaka áunninn frítökurétt skv. grein 2.4.2. Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpilkukka er notuð skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli. Ef um vöruúttekt starfsmanns er að ræða skulu undirritaðar úttektanótur vera aðgengilegar fyrir starfsmann.
- 1.11.5. Starfsmaður skal eiga þess kost að nálgast tímaskráningar 12 mánuði aftur í tímann. Allar breytingar á skráningu skulu vera aðgengilegar og sýnilegar starfsmanni.

1.12. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi

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

1.13. Þernur, næturverðir og dyraverðir

1.13.1. Þernum er ekki skylt að annast stórhreingerning á loftum gistideilda.

1.13.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint, skriflega.

1.13.3. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyravörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.

1.13.4. Við ráðningu dyravarða skal skilgreina starfssvið þeirra í skriflegum ráðningarsamningi.

Auk ráðningarkjara skal tekið fram að viðkomandi aðili uppfylli skilyrði 21. gr. reglugerðar nr. 1277/2016 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar, sjá bls. 85.

Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dyra, auk annarra starfa sem atvinnurekandi felur honum.

1.14. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.14.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal gerður skriflegur ráðningarsamningur við ráðningu eða eigi síðar en mánuði eftir að starf hefst eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en mánaðar frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Ráðningarsamningar verði gerðir í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Heimilt er engu að síður að senda starfsmanni ráðningarsamning með rafrænum hætti enda sé hann staðfestur af báðum aðilum.

1.14.2. 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.

- 1.14.3. Ákvæði gr. 1.14.1. og 1.14.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.14.4. Upplýsingaskylda atvinnurekanda - 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 atvinnurekanda. 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 útlístin eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur.
 7. Uppsagnarfrestur af hálfu atvinnurekanda og starfsmanns.
 8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
 9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
 10. Lífeyrissjóður.
 11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.
- Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.
- 1.14.5. 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. 1.14.4. 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 heima-landsins.
- Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.
- 1.14.6. Tímabundnar ráðningar
- Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.
- 1.14.7. Réttur til skaðabóta
- Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.15. 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, vaktalög, 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 frá og með þannæstu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil. Sjá fylgiskjal bls. 87.

1.16. Samkeppnisákvæði

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

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

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

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

1.17. Vottorð og greiðsla fyrir þau

Óski atvinnurekandi eftir því að starfsmaður leggi fram vottorð, t.d. sakavottorð eða heilbrigðisvottorð, ber starfsmanni að leggja fram slíkt vottorð og atvinnurekanda að greiða þau. Um greiðslu læknisvottorða fer skv. gr. 9.4.3.

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

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

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

Bókun um ráðningarsamninga

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að í ráðningarsamningi verði skýrt kveðið á um eftir hvaða kjarasamningi sé farið varðandi kjör starfsmanna. Þess verði getið í ráðningarsamningi að starfsmaður taki kjör eftir kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluastaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi enda sé starfsmanninum ætlað að starfa eftir þeim kjarasamningi. [2019]

2. kafli: Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

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

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

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

2.1.3 **Sérákvæði Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur um dagvinnu kemur í stað 2.1.1 og 2.1.2:**

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. á viku hverri (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mín), hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í 2.3.1. - 2.3.2. eru í vikunni. Vinnan skal framkvæmd á tímanum frá kl. 08:00 til 17:00 fimm daga vikunnar.

Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef atvinnurekandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00.

2.1.4. Reglubundið hlutastarf

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

2.1.5. Tilfallandi vinna

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

2.2. Yfirvinna

- 2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsaminni dagvinnu, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á tímabilinu kl. 07:00 til kl. 17:00, mánudaga - föstudaga eða 40 stundum á viku, sbr. gr. 2.1.1. - 2.1.2.
- 2.2.2. Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku, vinnu á laugardögum, sunnudögum og samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíða-dögum.
- 2.2.3. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

2.3. Frídagar

- 2.3.1. Stórhátíðadagar teljast:
Nýársdagur.
Föstudagurinn langi.
Páskadagur.
Hvítasunnudagur.
17. júní.
Aðfangadagur eftir kl. 12:00.
Jóladagur.
Gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 2.3.2. Frídagar auk stórhátíðadaga eru:
Skírdagur.
Annar í páskum.
Sumardagurinn fyrsti.
1. maí.
Uppstigningardagur.
Annar í hvítasunnu.
Fyrsti mánudagur í ágúst.
Annar í jólum.

2.4. Lágmarkshvöld

- 2.4.1. Daglegur hvíldartími
Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 - kl. 06:00.
Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

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

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

2.4.3. Vikulegur frídagur

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

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

2.4.5.

Hlé

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

2.4.6.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5. Skráning vinnutíma

2.5.1.

Hver byrjuð klukkustund í umbeðinni aukavinnu greiðist sem hálf klukkustund og heil klukkustund sé unnið lengur en hálf.

2.5.2.

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir kaffi- og/eða matarhlé. Starfsmenn skulu skráðir í vinnutíma og fá þeir kaup fyrir þann stundarfjórðung sem þeir eru afskráðir í.

Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann stundarfjórðung er hann mætir í né fyrir þann tíma, sem áður er liðinn.

Heimilt er að greiða kaup á þeim vinnustöðum þar sem stimpilklukka er eftir mældum viðverutíma skv. henni.

2.5.3.

Purfi starfsmenn að hafa fataskipti, skulu þeir gera það í eigin tíma áður en vinnutími hefst og eftir að vinnutíma er lokið.

2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími

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

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

2.7. Tilkygning forfalla

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

2.8. Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna fríddögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

Heimilt er að viðhafa tvöns konar fyrirkomulag:

a) Safna má vinnustundum í yfirvinnu og greiða út yfirvinnuálagið

Einfalt dæmi: Dagvinnutímakaup starfsmanns er kr. 1.000 og greiðir fyrirtækið kr. 1.800 í yfirvinnu. Samkomulag er um að næstu átta yfirvinnutímar greiðist þannig að yfirvinnuálagið sé greitt út (kr. 1.800 - 1.000 = 800 kr./klst.) en yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar. Þegar starfsmaður tekur út fríð heldur hann dagvinnulaunum sínum (kr. 1.000) í átta tíma. Gæta verður að upphæð yfirvinnuálags ef sérstök aukagreiðsla kemur einungis. Ef starfsmaður er með sérstaka aukagreiðslu sem einungis kemur á dagvinnukaup þá þarf að taka tillit til þess.

b) Safna má vinnustundum í yfirvinnu og umreikna yfir í dagvinnustundir

Dæmi: Ef yfirvinnuálag starfsmanns er 80% má breyta unnum yfirvinnu-tímum í frí á dagvinnutímabili þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klst. í yfirvinnu jafngilda 8 klst. í dagvinnu). Gæta verður að hlutfallinu ef sérstök aukagreiðsla kemur einungis á dagvinnukaup.

Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.9. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktar-greiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

2.10. Um ónæði vegna síma

Sé heimasími eða farsími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki, þá skal tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst við launaákvörðun.

Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld

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

Bókun um launalaust leyfi starfsfólks í ferðapjónustu um jól- og áramót

Starfsmenn í ferðapjónustu sem óska eftir að taka launalaust leyfi um jól og áramót og hafa aflað sér samþykkis viðkomandi yfirmanns skulu fá greidd dagvinnulaun í hlutfalli við starfshlutfall sitt þá samningsbundnu frídaga sem falla á virka daga á umræddu tímabili. Greiðsluskylda atvinnurekanda er háð því að starfsmaður hafi aflað sér rétt til greiðslu skv. ákvæði greinar 1.9.1 í kjarasamningi aðila. [2019]

3. kafli: Um vaktavinnu

3.1. Vaktavinna

- 3.1.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum fimm daga vikunnar innan tímamarka kl. 17:00 - 08:00 skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst. Þá er heimilt að láta vinna á hálfum vöktum, 20 klst. vinnuviku (19 klst. þar sem vinnuvikan er 38 klst).
- 3.1.2. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 3 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild og ber atvinnurekandi greiðsluskyldu fyrir allan vaktatímann, nema starfsmaður óski eftir að taka sér frí.
- 3.1.3. Sé starfsmaður ráðinn til vaktavinnu, skal það koma fram í ráðningarsamningi hans eða með skriflegu samkomulagi. Ráðningarsamningur gerir ráð fyrir starfshlutfalli í samræmi við vaktatöflu sbr. gr. 3.1.5.1. eða 3.1.5.2. næstu 4 eða 2 vikur frá ráðningu. Gert skal ráð fyrir að því starfshlutfalli megi breyta með samkomulagi starfsmanna og fyrirtækis með viku fyrirvara til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn.
- 3.1.4. Greitt er vaktálag fram að 100% starfi
Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsfólks. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar. Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktaskrá skal greiða með vaktálagi fyrir vinnu utan dagvinnutímabils skv. gr. 3.2.1, álag á frídögum skv. gr. 3.2.2. til 3.2.3. í kjarasamningi eftir því sem við á fram að 40 stundum á viku að jafnaði og yfirvinnukaup skv. gr. 3.2.4. eftir full vinnuskil.
- 3.1.5. Vaktaskrá
- 3.1.5.1. Vaktir skulu skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.
- 3.1.5.2. Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á starfsmönnum í hlutastörfum er heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, en þó ekki til skemmri tíma en tveggja vikna enda komi það fram í ráðningarsamningi að starfsmaður sé samþykkuður því fyrirkomulagi.
- 3.1.5.3. Vaktaskrá skal hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.
- 3.1.5.4. Boðun aukavakta
Aukavaktir skal boða með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

3.2. Álag á dagvinnukaup

- 3.2.1. Í vaktavinnu greiðist álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:
- 33% álag á tímabilinu kl. 17:00 til kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.
- 45% álag á tímabilinu kl. 00:00 til kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.
- 3.2.2. Álag á helgidögum
- Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 45% álagi á dagvinnukaup.
- 3.2.3. Álag á stórhátíðardögum
- Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.
- 3.2.4. Yfirvinnukaup
- Fyrir vinnu umfram 40 stundir (38 stundir sé daglegur vinnutími á tímabilinu kl. 17:00 til 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.
- 3.2.5. Hafi verið gert samkomulag um breytt fyrirkomulag álagsgreiðslna skv. gr. 5.12. í kjarasamningi gildir það í stað vaktálaganna skv. gr. 3.2.1. og gildir það jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa.

3.3. Neysluhlé í vaktavinnu

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

3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

- 3.4.1. Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.
- 3.4.2. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarendi dagafjöldi frá aukafríðögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí. Atvinnurekandi skal tilkynna veitingu vetrarfrís með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

- 3.4.3. Vetrarfríðagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfríðaga miðast við október til október.
- 3.4.4. Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra fríðaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern fríðdag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfríðaga gerða upp við starfslok.

Skýringarkassi vegna vetrarfría

Meginreglan er að starfsmenn taki launað vetrarfrí.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að viðhafa aðra uppgjörsreglu vegna sérstakra fríðaga/stórhátíðardaga hjá vaktavinnufólki.

Í stað vetrarfría er heimilt að greiða vaktavinnufólki 8 klst.

dagvinnu (m.v. fullt starf) fyrir hvern sérstakan fríðdag/stórhátíðardag sem lendir á virkum degi. Hlutastarfsfólk fær greitt í samræmi við starfshlutfall.

Greiðslureglan á bæði við þegar starfsmaður vinnur fríðdag/stórhátíðardag (á virkum degi) og þegar starfsmaður er í áunnu vaktarfríi (á virkum degi) og hefur þar með skilað fullri vinnuskyldu m.v. starfshlutfall.

Rétturinn til greiðslu fer því ekki eftir því hvort að starfsmaður vinnur á sérstaka fríðeginum/stórhátíðardeginum heldur því hvort hann hefur skilað fullri vinnuskyldu í þeirri viku sem um ræðir m.v. starfshlutfall.

Sjá fylgiskjal á bls. 85 um vetrarfrí vaktavinnufólks.

Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks

Vöktum skal hagað þannig að fastráðnir starfsmenn sem eru með skipulagðar vaktir á virkum dögum og um helgar eigi helgarfrí a.m.k. þriðju hverja helgi að meðaltali þegar litið er til næstliðinna þriggja mánaða.

4. kafli: Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað

4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

- 4.1.1. Kaffitímar í dagvinnu skulu vera tveir, samtals 35 mín. og teljast til vinnutíma.
- 4.1.2. Hádegismatartími skal vera ½ klukkustund á tímabilinu kl. 11:00 - kl. 14:00 og telst ekki til vinnutíma.

4.2. Kaffitímar í tímavinnu

Starfsfólk, sem hefur vinnu á tímabilinu kl. 18:00 - kl. 08:00 skal fá kaffitíma sem svarar 5 mín. fyrir hverja klst. og skulu þeir teknir á þriggja klst. fresti, og teljast til vinnutíma. (Þessir kaffitímar gilda fyrir fólk á aukavakt og tímavinnufólk. Fastráðið starfsfólk tekur kaffitíma skv. gr. 4.1.1.).

4.3. Vinna í matartíma

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

4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 4.4.1. Sé yfirvinna unnin til kl. 19:00 eða lengur skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 20:30, sem telst til vinnutíma. Sé hann unninn eða hluti af honum, greiðist tilsvarendi lengri vinnutími.
- 4.4.2. Sé yfirvinna unnin að næturlagi skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 03:00 - kl. 05:00. Þessi matartími og allir kaffitímar teljast til vinnutíma. Sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.
- 4.4.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími). Skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiðast til viðbótar hinum unna tíma.
- 4.4.4. Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

4.5. Fæði og flutningskostnaður

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

5. kafli: Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

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 stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

5.2. Markmið

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

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýttist 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

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

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það.

5.4. Ráðgjafar

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

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd. 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 stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

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

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

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

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengi-
legur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óvið-
komandi um efni hans.

5.7. Heimil frávik

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

- a. Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnu-
tímabil verði frá kl. 07:00-19:00.
- b. Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnu-
skilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samn-
ingar hamla því ekki.
- c. Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst tveggja
vikna fyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í
senn.
- d. Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuá-
lags í dagvinnugrunn.
- e. Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfir-
vinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir
á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir
koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuá-
lagið er greitt út.
- f. Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa
en greinir í aðalkjarasamningi.
- g. Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða
loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- h. Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi
launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta
að mati beggja aðila.
- i. Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnu-
stað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumar-
dagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan
virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku
starfsmanna.

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

5.8. Endurgjald starfsmanna

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

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

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

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

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex 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. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. 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 fyrirtækjapátti samnings 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. Stytting vinnutíma

Frá gildistöku Lífskjarasamningsins í apríl 2019 hefur verið ákvæði í kjarasamningum um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði, samhliða niðurfellingu kaffihléa í dagvinnu skv. kjarasamningi. Sýn samningsaðila hefur verið sú að með viðræðum starfsfólks og stjórnenda á vinnustað megi ná niðurstöðu um bættu nýtingu vinnutíma sem auki framleiðni. Ávinningi verði skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda og hlutdeild starfsmanna felist í styttingu virks vinnutíma í 36 klst. á viku að jafnaði. Með styttingu vinnuvikunnar skapist fjölskylduvænni vinnumarkaðir þar sem meira jafnvægi ríkir milli vinnu og einkalífs.

Einnig er horft til þess að með kjarasamningum SA og stéttarfélaga iðn- og tæknifólks hefur vikulegur vinnutími verið stytstur úr 37 klst. og 5 mín. í 36 klst. virkar á viku. Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf og dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu. Dæmi eru um, þar sem iðn- og tæknifólk og verkafólk vinnur saman, að vinnutími hafi verið samræmdur með samkomulagi atvinnurekanda og hlutaðeigandi starfsfólks.

Markmið samningsaðila er að styðja við þessa þróun og að fleiri vinnustaðir verkafólks hafi fyrir lok samningstímabilsins náð samkomulagi um að virkur vinnutími sé 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði, eða viðræður hafi a.m.k. farið fram um hvort breytingar á vinnutímaákvæðum eða öðrum ákvæðum kjarasamnings, geti leitt til gagnkvæms ábata.

Stéttarfélögum er heimilt, að höfðu samráði við starfsfólk, að hafa frumkvæði að viðræðum við atvinnurekanda um styttingu vinnutíma. Um þátttöku fulltrúa stéttarfélags í samninganefnd fer skv. gr. 5.5.

Samningsaðilar eru sammála um að í samkomulagi um vinnutíma-styttingu geti aðrar breytingar komið til skoðunar en niðurfelling formlegra kaffihléa eingöngu. Má þar nefna liði sem taldir eru upp í gr. 5.7. en einnig verður heimilt að líta til annarra vinnutíma- og kaupliða, s.s. álagstímabils í vaktavinnu og vaktaálags, og vinnutími og álagsgreiðslur verði aðlagaðar betur að hlutaðeigandi atvinnurekstri og föstu starfsfólki sem þar starfar Samkomulag skal ávallt borið undir viðeigandi stéttarfélag sem metur hvort umsamin frávik, heildstætt metið, standist ákvæði kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. 1. mgr. gr. 5.9. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Stytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu formlegra kaffitíma eða aðrar breytingar sem skila ávinningi fyrir atvinnurekanda, verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna. Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri.
2. Hádegishlé lengt.
3. Hver vinnudagur stytstur, umsamin fjöldi vinnudaga stytstur eða einn dagur vikunnar stytstur.
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv. þessari grein.

Fyrirmynd af samningum

Aðilar skuldbinda sig til að koma sér saman um fyrirmyndir af samningum skv. kafla þessum. Fyrirmyndirnar skulu vera mismunandi og taka mið af því hvað hentar hverri atvinnustarfsemi. Fyrirmyndir þessar skulu liggja fyrir eigi síðar en 1.10.2024.

Úttekt á samningstíma

Aðilar munu gera sameiginlega úttekt á vinnutímastyttingu samkvæmt þessum samningi fyrir 31.janúar 2027. Í því skyni skulu aðilar halda utan um fjölda samninga sem gerðir eru undir kafla þessum á samningstímanum.

5.12. Nýtt hæfnilaunakerfi

Grundvöllur

Á vinnumarkaði sem tekur örur breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Í því felst ávinningur fyrir fyrirtæki og starfsfólk. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í uppbyggilegu samstarfi aðila kjarasamninga.

Markmið og ávinningur

Markmið hæfnilaunakerfis er að meta störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun starfsfólks. Með nýju hæfnilaunakerfi fær starfsfólk og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi, starfsánægju og betra vinnuumhverfi. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsfólk til að þróa störf.

Vel heppnuð uppbygging og innleiðing hæfnilaunakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun, starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á hæfni, færni, ábyrgð og frammistöðu starfsfólks skapar grundvöll fyrir skilvirkari launasetningu og aukinn ávinning starfsfólks og fyrirtækja.



Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggji á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að uppfylla kröfur jafnlaunastaðals og er nýju hæfnilaunakerfi ætlað að styðja við jafnlaunakerfi fyrirtækja. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

Lýsing verkefnis

Atvinnulífið hefur kallað eftir einföldu og aðgengilegu hæfnilaunakerfi sem byggir á fáum en skýrum þáttum og nýtist fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Fyrirtæki hafa misjafnar þarfir sem hæfnilaunakerfið endurspeglar. Hæfnilaunakerfið felur ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Við þróun hæfnilaunakerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum er m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttari aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar. Afurð hæfnigreiningar kallast starfaprófill og hann inniheldur:

- Stutta skilgreiningu á starfinu.
- Lista yfir helstu viðfangsefni starfsins.
- Önnur mikilvæg atriði.
- Lista yfir þá hæfnipætti sem eru mikilvægastir til að inna starfið af hendi á árangursríkan hátt, ásamt lýsingu á hæfninni á viðeigandi þrepi.

Kerfið byggir á fáum en skýrum meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Þættirnir og viðmiðin innan þeirra skapa grundvöll fyrir launasetningu. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheiti sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
Viðmið í þessu þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfnipættir
Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki.

5.13. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 5.11. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

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.v

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.

5.14. Dæmi um fyrirtækjapátt

**Fyrirtækjasamningur
milli
NN ehf. og starfsmanna fyrirtækisins**

Fyrirtækjapáttur þessi er gerður á grundvelli 5. kafla kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og viðkomandi stéttarfélags/stéttarféлага og gildir fyrir starfsemi fyrirtækisins.

1. gr.

Vinnutími og neysluhlé

2. gr.

Annað

Rekavík, dags.

f.h. starfsmanna f.h. NN ehf.

5.15. Breytt fyrirkomulag álagsgreiðslna

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um breytingu á vaktálagsgreiðslum skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í stað vaktálags skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi greiðist:

- a. Jafnaðarvaktálag ofan á alla unna tíma á sólarhring fram að 100% starfi á mánuði í stað álags skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi. Jafnaðarvaktálagið tekur mið af meðalvaktálagsgreiðslum í fyrirtækinu síðastliðna 12 mánuði m.v. mánaðamót. Ef sérstakar aðstæður eru til staðar sem gefa til kynna að miða eigi við annað tímaviðmið, t.d. vegna breytinga á reglulegum opnunartíma, skal það gert.

Meðalvaktálag er ákvarðað með því að taka heildarfjölda vinnustunda á tímabilinu hjá öllu starfsfólki sem vinnur eftir kjarasamningnum á mismunandi álagstímabilum.

- b. Dagvinnuálag ofan á alla unna tíma á tímabilinu frá kl. 8:00 - 17:00 á virkum dögum en á mótí greiðist annað vaktálag en tilgreint er í gr. 3.2.1. í kjarasamningi vegna vinnu utan dagvinnutímabils eftir því sem aðilar koma sér saman um. Við útreikning á vaktálagi er tekið mið af því að meðalvaktálag verði við breytinguna óbreytt frá því sem það hefur verið síðastliðna 12 mánuði í fyrirtækinu m.v. mánaðamót nema sérstakar aðstæður gefi til kynna að miða eigi við annað tímaviðmið.

Dæmi: Meðalvaktálag er 24% í fyrirtæki þar sem ekki er opið tímabilið 24:00 - 08:00 m.v. að 40% heildarvinnustunda starfsfólks séu unnar á dagvinnutímabili, 25% á tímabilinu 17:00 - 24:00 á virkum dögum og 35% um helgar. Unnt væri í slíku tilviki að láta fara fram kosningu þar sem kostir væru til dæmis:

1. greitt er 6,25% álag á tímabilinu 8:00 - 17:00 á virkum en 30% álag á tímabilinu frá 17:00 - 24:00 á virkum dögum en 40% um helgar frá 8:00 - 24:00.
2. greitt væri 13,5% álag á tímabilinu 8:00 - 17:00 á virkum dögum en 31% álag á tímabilinu frá 17:00 - 24:00 á virkum dögum og um helgar frá 8:00 - 24:00.
3. greitt væri meðalvaktálag 24% ofan á allar greiddar stundir. Heimilt er að kjósa um hvaða leið sem er, sem gefur óbreytt meðalvaktálag.

Breytist forsendur í meginatriðum sem liggja að baki samkomulaginu, t.d. reglulegur opnunartími fyrirtækisins og mönnun varanlega frá því sem var þegar vaktaálagið var ákveðið getur hvor aðili um sig krafist þess að vaktaálagið sé endurskoðað m.v. breyttar forsendur og skal breytingin taka gildi frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því að skrifleg ósk um slíkt kemur fram.

Forsenda þess að fyrirtækjapáttur taki gildi er að fulltrúum samningsaðila sé boðin full aðkoma að samningsviðræðum, sé tilkynnt um viðræður og að þeir fái tækifæri til að yfirfara þau gögn sem liggja til grundvallar útreikningunum.

Stéttarfélag skal staðfesta með skriflegum hætti að tillaga sé byggð á réttum útreikningum og standist kröfur skv. valkostum a eða b hér að ofan og bregðast við ósk um staðfestingu innan 4 vikna frá því að hún hefur sannanlega borist.

Berist skrifleg staðfesting eða stéttarfélag bregst ekki við innan framangreindra tímamarka getur kosning farið fram. Hafni stéttarfélag staðfestingu skal því fylgja málefnalegur rökstuðningur.

Sé ágreiningur til staðar um framangreint skal málinu vísað til SA og ASÍ sem skulu komast að niðurstöðu innan fjögurra vikna.

Fulltrúum vinnumarkaðarins skal sent afrit af niðurstöðu samkomulagsins.

Að öðru leyti fer um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags eftir grein 5.9.

6. kafli: Um orlof

6.1. Orlofsréttur

Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Gildir frá og með 1. maí 2024 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025). Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsfólk sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Gildir frá og með 1. maí 2024 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025). Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 26 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Gildir frá og með 1. maí 2025 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026). Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Með sama hætti öðlast starfsfólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 30 daga orlofsrétt og 13,04% orlofslaun.

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

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

6.2. Orlof utan orlofstíma

Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 2. maí - 30. september.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds sumarorlofstímabils 2. maí til 30. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

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

6.3. Orlofsreikningar í banka

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

6.4. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnu-rekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vörðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikist hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

6.5. Almenn ákvæði

- 6.5.1. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof á hverjum tíma.
- 6.5.2. Við andlát starfsmanns skal áunnið orlof hans greitt til dánarbús hans með innborgun á launareikning eða með öðrum hætti.
- 6.5.3. Óheimilt er skv. 7. gr. orlofslaga nr. 30/1987 að greiða orlof jafnóðum út með launum.

7. kafli: Um forgangsrétt til vinnu

7.1. Forgangsréttur

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

8. kafli: Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

8.1. Öryggisbúnaður

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

8.2. Notkun öryggisbúnaðar

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

8.3. Brot á öryggisreglum

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

8.4. Skápar

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

8.5. Störf ungmenna

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

8.6 Túlkun fyrir erlent starfsfólk

Þegar miðla þarf mikilvægum upplýsingum til starfsmanna, s.s. um öryggismál, vinnutilhögun, breytingar á vinnustað eða mál er varða einstaka starfsmenn skal atvinnurekandi leitast við að hafa túlkun til staðar fyrir þá starfsmenn sem á því þurfa að halda.

8.7. Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað

- 8.7.1 Starfsfólki skal jafnan heimilt að koma á framfæri ábendingum og umkvörtunum um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.
- 8.7.2 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.
- 8.7.3 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.
- 8.7.4 Komi í ljós að ábendingar starfsmanns séu réttmæt 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.

8.7.5

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

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.

9. kafli: Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

9.1. Laun í veikindum

Verkafólk skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaforföllum sem hér greinir:

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

Skýring:

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

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

Dagpeningar frá Sjúkratryggingum Íslands vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

Skýring:

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

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

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

9.3. Launahugtök

9.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrifnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.

9.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vaktaálags, bónus og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

9.3.3. Dagvinnulaun eru föst laun miðað við dagvinnu (án bónus og hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

9.4. Útborgun veikindalauna

9.4.1. Greiðslur launa í veikinda- og slysatifellum skulu fara fram með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.

9.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu atvinnurekanda, skv. gr. 9.2. skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.

9.4.3. Læknisvottorð

Atvinnurekandi getur krafist læknisvottorðs um veikindi starfsmanns.

Atvinnurekandi greiði læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé ávallt skylt að leggja fram læknisvottorð.

9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

9.5.1. Fyrstu 6 mánuði í starfi hjá atvinnurekanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningnar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

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

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

9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

9.7.1.

Gildissvið

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknis-fræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. 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 hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

9.7.2.

Gildistaka og lok tryggingar

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

9.7.3.

Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2024 (608,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdagi til uppgjörsdags.

9.7.4.

Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2024:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 10.762.562.
2. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
3. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 4.305.025. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. 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. 1.076.256. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
4. 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. 1.076.256.
5. Eigi hinn látni ekki maka skv. töluilið 1. greiðast dánarbætur kr. 1.076.256. til dánarbús hins látna.

9.7.5.

Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 24.538.641. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 245.386, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 490.773, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 981.546. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 67.481.263.

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

9.7.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss 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. 53.813 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

9.7.7. Tryggingarskylda

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

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

Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrrsjáanlegt 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 um læknisvottorð

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

10. kafli: Um vinnuföt

10.1. Vinnuföt

10.1.1. Starfsfólk skal ávallt vera hreint og snyrtilegt til fara. Sé þess óskað að starfsfólk klæðist sérstökum vinnufatnaði, ákveðnum lit eða gerð fatnaðar, skal atvinnurekandi leggja slíkan fatnað til eftir þörfum, starfsfólki að kostnaðarlausu. Skal hann vera eign atvinnurekanda og eingöngu notaður í vinnutíma.

Á vinnustöðum þar sem gerð er krafa um sérstakan vinnufatnað er óheimilt að mismuna starfsmönnum á grundvelli kynferðis.

10.1.2. Almennur vinnufatnaður

Þar sem þess gerist þörf skal atvinnurekandi leggja starfsmönnum til sloppa, hlífðarsvuntur og hanska eftir þörfum.

10.1.3. Viðhald og þrif

Atvinnurekandi skal sjá um viðhald og hreinsun þess vinnufatnaðar, sem hann leggur til og er hans eign.

10.1.4. Dyravörðir/Næturvörðir

Dyravörðum skulu lögð til einkennisföt, sem eru eign fyrirtækisins og sér það um þrif á þeim og viðhald eftir því sem nauðsyn krefur. Dyravörðum sem eru við gæslu utan dyra skal leggja til hlífðarfatnað eftir aðstæðum með tilliti til veðurfars.

Sé óskað eftir því að næturvörður sé í einkennisfötum skal leggja þau til með sama hætti.

10.2. Tjón á fatnaði og munum

10.2.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.

10.2.2. Sama gildir, ef starfsmaður verður fyrir fatatjóni af völdum kemiskra efna, þar á meðal rykbindiefna (calciumchloride).

10.2.3. Verði starfsmenn fyrir tjóni (missi á hlífðarfatnaði o.fl.) er orsakast af bruna á vinnustaðnum, skal það bætt eftir mati.

11. kafli: Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta-, lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóða

11.1. Sjúkrasjóður

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

11.2. Orlofsheimilasjóður

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

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

11.3. Starfsmenntasjóður

Atvinnurekendur greiði 0,3% í viðkomandi starfsmenntasjóð; Landsmennt - starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni og Starfsafls - starfsmennt Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins.

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál.

11.4. Lífeyrissjóður

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

11.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%.

11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

11.5. Starfsendurhæfingarsjóður

- 11.5.1. Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk - Starfsendurhæfingar-sjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

12. kafli: Um félagsgjöld

12.1. Félagsgjöld

Atvinnurekendur taka að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalyðsfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum séskiðað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum.

13. kafli: Um uppsagnarfrest og endurráðningu

13.1. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

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

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

Eftir 2 ára samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda:
2 mánuðir m.v. mánaðamót

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

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur.

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

13.2. Framkvæmd uppsagna

13.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.³

13.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

³ Sjá enn fremur samkomulag um hópuþpsagnir gr. 13.6.

13.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

13.2.4. Viðurlög

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

13.2.5. Sé starfsmaður, sem ráðinn hefur verið til ákveðins starfs færður í nýtt starf, sem greitt er með lægri kauptaxta en það, sem hann var ráðinn til, skal hann halda fyrri kauptaxta eins og uppsagnarfrestur hans segir til um, nema tilfærslan hafi verið tilkynnt honum með þeim fyrirvara. Þetta gildir ekki um störf, sem greidd eru með mismunandi töxtum og menn fluttir milli starfa samkvæmt venjum á vinnustaðnum og eðli vinnunnar.

13.3. Starfslok

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

13.4. Áunnin réttindi

Með áunnum réttindum skv. gr. 13.4 er átt við öll réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda skv. kjarasamningi þessum, m.a. vegna orlofs, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

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

13.4.2. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfellt 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.

Áunnin réttindi haldast einnig við aðilaskipti að fyrirtækjum skv. lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum.

13.4.3. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum atvinnurekanda 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. Atvinnurekandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum atvinnurekanda 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.
- Lýsing á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

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

13.5. Fæðingarorlof

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

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

13.6. Samkomulag um hópuppsagnir

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

13.6.1. Gildissvið

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

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

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

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

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

13.6.2. Samráð

Íhugi atvinnurekandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага 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.

13.6.3. 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 liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er.

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

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

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem 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.

Um hópuppsagnir fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um hópuppsagnir á hverjum tíma.

14. kafli: Um trúnaðarmenn

14.1. Kosning trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. 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 til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

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

14.2. Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi 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.

14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

14.5. Fundir á vinnustað

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

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

14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

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

14.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagnum 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 vaktálagi í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum og vaktálagi 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 vaktálagi í allt að tíu virka daga á ári.

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

14.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi

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

14.9. Réttur stéttarféлага

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

14.10 Samráð í fyrirtækjum

Í lögum nr. 151/2006 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum er kveðið á um upplýsinga- og samráðsskyldu atvinnurekanda við fulltrúa starfsmanna. Samráðsskyldan á við þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn, sbr. nánar samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum. Lögin gera ráð fyrir að trúnaðarmaður sé fulltrúi starfsmanna.

15. kafli: Um námskeið

15.1. Námskeið

- 15.1.1. Sæki starfsmenn námskeið að ósk atvinnurekanda, greiðir atvinnurekandi námskeiðsgjald auk fastra launa sé námskeið sótt í vinnutíma. Sé námskeið haldið utan vinnutíma greiðist tímakaup í dagvinnu til jafnlengdar námskeiðsstundum.
- 15.1.2. Starfsmenn geta varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á námskeiðum sem styrkhæf eru af Starfsafli/Landsmennt, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.
- 15.1.3. Samningsaðilar skipi þrjá menn hvor í nefnd, sem hafi það hlutverk að skipuleggja og hrinda úr vör starfsmenntun í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin leitar eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og aðrar þær fræðslumiðstöðvar, stofnanir og ráðuneyti, eftir því sem við á og æskilegt er hverju sinni. Nefndin setji sér sjálf starfsreglur.

16. kafli: SGS samningur fyrir bensínafgreiðslustaði

Gildir ekki fyrir VSK og Hlíf

16.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla ná til greiðasólustaða sem sinna bensínsölu auk annarrar starfsemi sem samningurinn nær yfir.

16.2. Laun

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

Launaflokkur 6:

Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum.

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	430.941	454.967	478.993	503.020
E. 1 ár í starfsgr.	435.250	459.517	483.783	508.050
E. 3 ár í starfsgr.	441.779	466.410	491.040	515.671
E. 5 ár í fyrirtæki	450.615	475.738	500.861	525.984

Launaflokkur 7:

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

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	433.440	457.606	481.771	505.938
E. 1 ár í starfsgr.	437.774	462.182	486.589	510.997
E. 3 ár í starfsgr.	444.341	469.115	493.888	518.662
E. 5 ár í fyrirtæki	453.228	478.497	503.766	529.035

Launaflokkur 9:

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

	1.2. 2024	1.1. 2025	1.1. 2026	1.1. 2027
Byrjunarl. 18 ára	438.483	462.930	487.375	511.823
E. 1 ár í starfsgr.	442.868	467.559	492.249	516.941
E. 3 ár í starfsgr.	449.511	474.572	499.633	524.695
E. 5 ár í fyrirtæki	458.501	484.063	509.626	535.189

16.3. Fæði og flutningskostnaður

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgreiningu gr. 4.5. og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfellt, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 16.798 (frá 1. febrúar 2024) á mánuði sem er hlutur vinnuveitenda í fæðiskostnaði.

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

16.4. Um vinnuföt

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

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

Bókun um millifærslu gegn launaflokkahækkunum [2004]

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

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

1.2.2024	Útímaður	Inni/úti	Vaktstj.
Byrjunarlaun	11.496	12.700	11.540
Eftir 1 ár	11.419	12.749	10.970
Eftir 3 ár	10.805	11.915	9.914
Eftir 5 ár	9.785	10.972	9.084
Eftir 7 ár	7.059	10.488	7.596

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

Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins

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

Bókun vegna 16. kafla um bensínafgreiðslustaði

Ákvæði kjarasamninga um bensínafgreiðslustaði eru mismunandi eftir staðsetningu á landinu. Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði kjarasamninga með það að markmiði að sömu eða sambærileg ákvæði gildi um allt land. Aðilar eru sammála um að á meðan sú vinna er í gangi þá mun fyrirkomulag álagsgreiðslna haldast óbreytt.

Aðilar eru sammála um að hefja þessa vinnu ekki síðar en í september 2024.

17. kafli: Um meðferð ágreiningsmála

17.1. Ágreiningur

- 17.1.1. Rísi ágreiningur milli samningsaðila, skal sá aðili, sem telur sig órétti beittan, bera fram kvörtun við stjórn hins aðilans. Skulu þær rannsaka ágreiningsatriðin og ráða þeim til lykta, ef unnt er. Hafi stjórnir beggja aðila eigi komið sér saman um endanlega lausn ágreiningsins innan viku frá því kvörtunin var sett fram, ber þegar að skjóta málinu til sáttanefndar, er sé þannig skipuð, að hvor aðili tilnefni einn mann og annan til vara, viðkomandi sýslumaður þann þriðja, og skulu þessir menn þá reyna að jafna deiluatríðin. Skal nefndin hafa lokið störfum innan sjö sólarhringa frá því þriðji maður var skipaður.
- 17.1.2. Hvor samningsaðila skipar tvo fulltrúa í samstarfsnefnd til að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma milli starfsmanna og atvinnurekanda sem eiga aðild að kjarasamningi SGS og SA, sbr. bókun um ágreiningsmál.

Bókun um ágreiningsmál

Samstarfsnefnd um ágreiningsmál

Samkomulag er um að skipa samstarfsnefnd til að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma milli starfsmanna og atvinnurekanda sem eiga aðild að kjarasamningi SGS og SA. Í nefndinni eigi hverju sinni sæti tveir fulltrúar SGS og tveir fulltrúar SA/SAF. Nefndin hefur heimild til að kalla eftir gögnum og upplýsingum frá viðkomandi aðilum eftir því sem við á til að upplýsa mál og málsástæður. Nefndin getur óskað eftir því að annar hvor aðili eða báðir komi fyrir nefndina til að gefa upplýsingar og skýra málin. Nefndin skal komast að niðurstöðu innan tveggja vikna frá því mál barst nefndinni nema einhugur sé í nefndinni um að hún þurfi meiri tíma til að komast að niðurstöðu. Neiti aðili að koma fyrir nefndina og gefa skýringar er þeim aðila sem telur á sig hallað heimilt að leita aðstoðar dómstóla án frekari aðkomu nefndarinnar. Nefndin skal halda fundargerðir þar sem fram komi niðurstöður í einstaka málum.

18. kafli: Meginmarkmið og samningsforsendur

18.1. Meginmarkmið

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fjársjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniáuka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kaup-taxtaauka á kaup-taxta kjarasamninga.

18.2. Samningsforsendur

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa. Nefndin skal skipuð fjórum fulltrúum tilnefndum af SA og fjórum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaganna ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formlegt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

- a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árs hraða.
- b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árs hraða.

Viðbrögð við forsendubresti

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagræða á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bættá samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heilstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kauptaxtaauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá samningsaðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

Kauptaxtaauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. ífl. kjarasamninga SGS/Efllingar á sama tímabili. Kaupaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kaupaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

- a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kaupaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.
- b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kaupaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 - nóvember 2025.
- c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kaupaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhlíða til greiðslu framleiðniauka og kaupaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærrí er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

19. kafli: Um gildistíma samnings

19.1. Gildistími

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

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi

Aðilar eru sammála um að stofna hóp (tveir fulltrúar frá SA og tveir frá SGS) sem komi saman að lágmarki fjórum sinnum á ári til að fylgja eftir framkvæmdaáætlun og meta stöðu verkefnisins með reglubundnum hætti í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að fjölga starfaprófilum í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfs eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störf, og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu Fagbréfa.

Aðilar eru sammála um gerð kynningarefnis og leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og starfsfólk um nýja hæfnilaunakerfið. Aðilar vinna sameiginlega að gerð kynningarefnisins í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. [2024]

Bókun um áhrif tómlætis

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 fyrnast samkvæmt almennum reglum. [2024]

Bókun vegna sérákvæða

Samkomulag er um að sérákvæði í kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og einstakra aðildarféлага SGS haldi gildi sínu á samningstímabilinu og taki sömu breytingum og samið er um í kjarasamningi þessum. Aðilar eru sammála um að viðræður fari fram á samningstímabilinu um endurskoðun þessara ákvæða ef við á. [2024]

Fylgiskjal með kafla 5.12. um nýtt hæfnilaunakerfi

Hlutverk	Aðstoðar Styður	Styður Framkvæmir	Framkvæmir Skipuleggur eigin vinnu	Skipuleggur eigin vinnu annarra Samhæfir	Samhæfir Stefnumótun Innleiðing - eftirlit
Ábyrgð	Ábyrgur fyrir einföldum verkefnum Óskar í öllum tilvikum eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Ábyrgð á eigin vinnu á afmörkuðu sviði Óskar eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Ábyrgð á eigin vinnu og tekur mið af framgangi verkefna	Ábyrgð á eigin vinnu og annara útávið	Ábyrgur fyrir vinnu hóps/verkefni/deild í heildarskipulagi
		Óskar eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Stýrir vinnu á afmörkuðu sviði	Stýring og skipulagning verkefna – tengir saman verkþætti	Stýrir flóknum verkefnum og tekur ábyrgð á mati og þróun
		Ábyrgð á vel skilgreindum og afmörkuðum verkþáttum	Notar faglega þekkingu ferla og skipulag til halda utan um vinnu/verkefni	Hefur getu og heimild til að breyta áætlunum og verkefnum þ.m.t. fjárhagslegar innan marka	
			Bregst við óvæntum breytingum á aðstæðum og/eða vinnuumhverfi		
Sjálfstæði	Vinnur undir stjórn Vinnur eftir skýrum leiðbeiningum	Vinnur undir stjórn en með með takmörkuðu sjálfstæði á afmörkuðum verkþáttum	Vinnur sjálfstætt eftir áætlunum/verkefnum Metur hvenær þarf að kalla eftir ráðgjöf eða aðstoð	Vinnur sjálfstætt að opnum markmiðum (heilðarsýn) Þróar vinnu út frá reynslu og árangri	Leggur mat á árangur m.v. markmið Þróast lausnir og verkefni í samæmi við þarfir

Fylgiskjal - framleiðniauki

Á tímabili kjarasamnings getur komið til greiðslu launaauki byggður á þróun framleiðni. Aukist framleiðni umfram mörk í eftirfarandi töflu á samningstímanum mun koma til svokallaðs framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Fyrsti skoðunarpunktur fer fram að árinu 2025 liðnu. Upphafsgildi vísitölu fyrir framleiðni er 100 á árinu 2023.

Vöxtur framleiðni samanstendur hvort tveggja af aukinni framleiðni vinnuafis og tækniþróun sem byggir á fjárfestingu. Mikilvægt er að áfram sé fjárhagslegur hvati til fjárfestinga. Framleiðniaukningin mun því að 70% renna til launafólks.

Framleiðnivöxtur 2025 og 2026	Framleiðniauki
> 2,0%	0,35%
> 2,5%	0,70%
> 3,0%	1,05%

Launa- og forsendunefnd ákvarðar framleiðniauka verði tilefni til greiðslu hans. Framleiðniauki er hlutfallslegur (%) og leggst á laun með sama hætti og almennar hlutfallshækkningar kjarasamninga gera. Komi upp ófyrirséðar aðstæður sem hafa neikvæð áhrif á atvinnulífið gæti launa- og forsendunefnd þurft að taka afstöðu til þess hvort eða hvernig aukinn komi til.

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

Bókun um túlkapjónustu

Í takt við aukinn fjölda erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði munu samningsaðilar eiga með sér samstarf um að skilgreina þörf fyrir túlkapjónustu og eftir atvikum útbúa leiðbeiningar til fyrirtækja um málið. [2019]

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitandi sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. grein laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. [2019]

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

Þegar vinnuveitandi útvegar starfsmanni húsnæði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.

Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnæðið er innifalin í leigu.

Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnæðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.

Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.

Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda. [2019]

Bókun um raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar. Sú þróun og þær áskoranir sem fyrirsjáanlegar eru á störfum á komandi misserum, m.a. með fjórðu iðnbýltingunni, auka enn á mikilvægi þessa. Atvinnulífið og launþegar verða sameiginlega að geta mætt þessum breytingum og treyst þannig í sessi samkeppnishæfni landsins og félagslegan stöðugleika. Að meta færni, reynslu og það óformlega nám sem starfsmaður öðlast á vinnustað er mikilvægt hagsmunamál enda styrkir það stöðu þeirra sem starfa á vinnumarkaði, fagstéttanna, fyrirtækjanna og þjóðarinnar almennt hvað varðar þekkingarstig og framþróun.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstíma. Það á við raunfærnimat á móti störfum svo og raunfærnimat á móti námi í formlega menntakerfinu.

Mat á raunfærni getur verið hvati fyrir fólk á vinnumarkaði, í hinum ýmsu starfsgreinum, til að þróast í starfi og til að ljúka formlegu námi og efla raunfærni sína enn frekar [2019].

Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggji á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggji á fáum en skýrum þáttum og geti nýst fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á móti störfum og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á fimm meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk. Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð. Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði. Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla og þekking. Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfnipættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- Almennir hæfnipættir. Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

4. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarféлага, þ.e. einum frá hverjum effirtalinna; SGS, VR og stéttarfélagum iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefjist annar áfangi við gerð kynningarrefnis og kynningarstarf [2019].

Bókun um framkvæmd samningsins

Ferðabjónusta á Íslandi er í mikilli uppbyggingu og hefur þeim fjölgað mikið sem starfa samkvæmt ferðabjónustusamningnum sem og þeim atvinnurekendum sem ráða starfsmenn til vinnu og þurfa að framkvæma samninginn. Nokkur misbrestur er á að samningurinn sé framkvæmdur með réttum hætti, í flestum tilvikum þar sem atvinnurekendur og launamenn þekkja ekki nægilega vel til ákvæða hans.

Samningsaðilar munu því þegar eftir samþykkt samnings þessa vinna sameiginlega að því að kynna helstu ákvæði samningsins fyrir atvinnurekendum og launamönnum með það að markmiði að tryggja rétta framkvæmd hans. Verður þar sérstaklega horft til launa, álagsgreiðslna, frádráttar frá launum og skipulag vinnutíma. Vekja skal athygli á ákvæðum um upphaf og lok vakta og greiðslu launa vegna vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktskrá.

Samningsaðilar eru jafnframt sammála um mikilvægi þess að gengið sé frá skriflegri staðfestingu ráðningar áður en kemur til fyrsta uppgjörs launa, þannig að starfsmanni sé ljóst hver kjör hans eru, hvort unnið skuli samkvæmt ákvæðum um vaktavinnu eða tímakaups. [2015]

Bókun um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífelld fleiri lífa lengur og eru heilsuhaustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum. [2015]

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldursrassamsetningar. [2015]

Bókun um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrjár frá ASÍ og þrjár frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi. [2015]

Bókun um samfelld starf og áunnin réttindi

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lög bundið fæðingarorlof. [2015]

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga. [2015]

Bókun um endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila. [2015]

Bókun um dyra- og öryggisverði

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

SGS og SAF eru sammála um að upplýsa og hvetja skemmti- og veitingastaðaeigendur til að gera áhættumat þar sem þörf fyrir hnífavesti verði skoðuð sérstaklega með því sjónarmiði að auka öryggi starfsfólks. Sérstaklega verði fjallað um slíkan öryggisfatnað á viðurkenndum námskeiðum sem dyra- og öryggisvörðum er ætlað að sækja samkvæmt reglugerð nr. 1277/2016. [2011]

Bókun um almenna launahækkun

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

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

Bókun um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

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

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

Viðurðunefndin 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 slíkt 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 vinnuverndar-starfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra. [2008]

21. gr. reglugerðar nr. 1277/2016

Hæfi dyravarða

Enginn getur gegnt dyravörslu nema þeir sem lögreglustjóri samþykkir.

Dyraverðir skulu fullnægja eftirtöldum almennum skilyrðum:

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

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

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

Vetrarfrí vaktavinnufólks

Almennt

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

Á hverju byggist réttur til vetrarfrídaga?

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

Hvaða helgidagar skapa rétt til vetrarfrídaga?

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

Ef engin starfsemi á helgidegi

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

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

Tímabil innvinnslu og taka vetrarfrís

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

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

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

Greiðslur í vetrarfríum

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

Vetrarfrí greidd út án töku

Meginreglan er að starfsmenn taki launað vetrarfrí.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að viðhafa aðra uppgjörs-reglu vegna sérstakra frídaga/stórhátíðardaga hjá vaktavinnufólki.

Í stað vetrarfría er heimilt að greiða vaktavinnufólki 8 klst. dagvinnu (m.v. fullt starf) fyrir hvern sérstakan frídag/stórhátíðardag sem lendir á virkum degi. Hlutastarfsfólk fær greitt í samræmi við starfshlutfall.

Greiðslureglan á bæði við þegar starfsmaður vinnur frídag/stórhátíðardag (á virkum degi) og þegar starfsmaður er í áunnu vaktafríi (á virkum degi) og hefur þar með skilað fullri vinnuskyldu m.v. starfshlutfall.

Rétturinn til greiðslu fer því ekki eftir því hvort að starfsmaður vinnur á sérstaka frídeginum/stórhátíðardeginum heldur því hvort hann hefur skilað fullri vinnuskyldu í þeirri viku sem um ræðir m.v. starfshlutfall.

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

[2008]

Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

Samningsaðilar eru sammála um, að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um, að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eigenda gagnvart starfsfólki nema um annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningar-samningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjara-samningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldþrot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar.

Umreikningur orlofsdaga í vinnudaga

Inneign starfsmanns í orlofsdögum svarar til ákveðins fjölda vinnudaga (vakta) í frí. Eftirfarandi töflur sýna frívaktainneign miðað við ferns konar mismunandi vinnufyrirkomulag (vaktakerfi).

Vinnufyrirkomulag

Orlofsdaga inneign	Vinna-frí 5 / 2	Vinna-frí 1 / 1	Vinna-frí 4 / 2	Vinna-frí 6 / 2
1	1	0.7	0.9	1.1
2	2	1.4	1.9	2.1
3	3	2.1	2.8	3.2
4	4	2.8	3.7	4.2
5	5	3.5	4.7	5.3
6	6	4.2	5.6	6.3
7	7	4.9	6.5	7.4
8	8	5.6	7.5	8.4
9	9	6.3	8.4	9.5
10	10	7.0	9.3	10.5
11	11	7.7	10.3	11.6
12	12	8.4	11.2	12.6
13	13	9.1	12.1	13.7
14	14	9.8	13.1	14.7
15	15	10.5	14.0	15.8
16	16	11.2	14.9	16.8
17	17	11.9	15.9	17.9
18	18	12.6	16.8	18.9
19	19	13.3	17.7	20.0
20	20	14.0	18.7	21.0
21	21	14.7	19.6	22.0
22	22	15.4	20.5	23.1
23	23	16.1	21.5	24.2
24	24	16.8	22.4	25.2
25	25	17.5	23.3	26.3
26	26	18.2	24.0	27.3
27	27	18.9	25.2	28.4
28	28	19.6	26.1	29.4
29	29	20.3	27.1	30.5
30	30	21.0	28.0	31.5

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EESsamningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuaflds vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafll vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuaflds og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES-samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001⁴, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

Frjáls för launafólks. EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggja ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938.

Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi atvinnurekanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

⁴ Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

Fallist atvinnurekandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001⁵ og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi atvinnurekanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaga ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilvikum ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík, 7. mars 2004

⁵ Nú lög nr. 45/2007

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr.	8.1.-8.4.
Aksturskostnaður	Gr.	4.5.
Ágreiningur	Gr.	17.1.
Bakvaktir	Gr.	2.9.
Bensínsafgreiðsla	KAFLI	16
Dagvinna fyrir kl. 8:00	Gr.	2.1.2.
Dagvinnutími	Gr.	2.1.1.
Dagvinnutími, samfelldur	Gr.	2.1.2.
Dánarslysabætur	Gr.	9.7.3.
Deilitala vegna tímakaups	Gr.	1.6.
Desemberuppbót	Gr.	1.4.1.
Dyraverðir	Gr.	1.13.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr.	4.5.
Félagsgjöld	Gr.	12.1.
Forgangsréttur	Gr.	7.1.
Friðagar	Gr.	2.3.
Fundur með trúnaðarmanni	Gr.	14.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	KAFLI	5
Fæði	Gr.	4.5.1.
Fæðingarorlof	Gr.	9.6. og 13.5.
Gildistími samnings	Gr.	19.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr.	9.4.3.
Greiðslur í veikindaförðllum	Gr.	9.1.
Hlutavinna	Gr.	1.10.
Hópuppsagnir	Gr.	13.6.
Hvíldartími	Gr.	2.4.1.
Iðgjöld	Gr.	12.1.
Innheimta félagsgjalda	Gr.	12.1.
Kaffitímar í dagvinnu	Gr.	4.1.
Kaffitímar í tímavinnu	Gr.	4.2.
Kaupgreiðslur	Gr.	1.11.
Kvaðning til vinnu	Gr.	1.8.
Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma	Gr.	9.2.
Laun í veikindum	Gr.	9.1.
Launahugtök	Gr.	9.3.
Laun í erlendum gjaldmiðli	Gr.	1.15.
Launaseðlar	Gr.	1.11.5.
Lágmarkshvöld	Gr.	2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr.	11.4.
Læknisvottorð	Gr.	9.4.3.
Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr.	4.1.
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr.	4.4.
Mánaðalaun	Gr.	1.2.1.
Námskeið	Gr.	15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr.	14.7.

