

# SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

annars vegar

og

Mjólkurfræðingafélags Íslands

hins vegar

Gildir frá 22. JÚNÍ 2011 – 31. JANÚAR 2014

Prentun: Hjá GuðjónÓ.

Desember 2011

Efnisyfirlit:	Bls.
<b>I. KAFLI Um kaup .....</b>	<b>7</b>
1.1. Launataxtar og áfangahækkanir .....	7
1.2. Tímakaup .....	8
1.3. Álög.....	9
1.4. Desember- og orlofsuppbót.....	9
1.5. Kaupgreiðslureglur .....	10
1.6. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	10
<b>2. KAFLI Um vinnutíma .....</b>	<b>15</b>
2.1. Dagvinna.....	15
2.2. Yfirvinna .....	15
2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur.....	16
2.4. Skráning vinnutíma.....	18
2.5. Vaktavinna .....	19
2.6. Annað.....	19
<b>3. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað .....</b>	<b>20</b>
3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.....	20
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu .....	20
3.3. Um vinnu í matar- og kaffitíma .....	20
3.4. Ferðir.....	20
<b>4. KAFLI Um orlof.....</b>	<b>21</b>
4.1. Orlofstímabil .....	21
4.2. Lengd orlofs, orlofslaun .....	21
4.3. Veikindi í orlofi .....	21
4.4. Fæðingarorlof og mæðraskoðun .....	22
<b>5. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu.....</b>	<b>23</b>
<b>6. KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti.....</b>	<b>24</b>
<b>7. KAFLI Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum .....</b>	<b>25</b>
7.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....	25
7.2. Launagreiðslur í veikinda- og slysatilfellum fyrstu 6 mánuði.....	25
7.3. Launagreiðslur í veikinda- og slysatilfellum eftir 6 mánuði .....	25
7.4. Læknisvottorð .....	26
7.5. Fæðingarorlof .....	26
7.6. Slysatryggingar.....	26
7.7. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....	29
<b>8. KAFLI Um vinnuföt .....</b>	<b>30</b>
8.1. Vinnuföt .....	30
8.2. Tjónabætur .....	30

<b>9. KAFLI Um gjöld til sjúkra-, orlofs-, lífeyris-, endurmenntunar- og endurhæfingarsjóða .....</b>	<b>31</b>
9.1. Sjúkrasjóður .....	31
9.2. Orlofssjóður .....	31
9.3. Lífeyrissjóður Mjólkursamsölnunnar .....	31
9.4. Viðbótarframlag starfsmanns í lífeyrissjóð .....	31
9.5. Hækkað framlag atvinnurekanda í lífeyrissjóði .....	32
9.6. Endurhæfingarsjóður .....	32
9.7. Endurmenntunarsjóður .....	32
<b>10. KAFLI Um félagsgjöld .....</b>	<b>33</b>
10.1. Félagsgjöld .....	33
<b>11. KAFLI Um uppsagnarfrest og hópuppsagnir .....</b>	<b>34</b>
11.1. Uppsagnarfrestur .....	34
11.2. Starfslok .....	34
11.3. Samkomulag um hópuppsagnir .....	34
11.4. Framkvæmd uppsagna .....	36
11.5. Áunnin réttindi erlendra starfsmanna .....	37
<b>12. KAFLI Um trúnaðarmenn .....</b>	<b>38</b>
12.1. Trúnaðarmenn .....	38
<b>13. KAFLI Ákvæðis- og bónusvinna .....</b>	<b>39</b>
<b>14. KAFLI Fagtgengd námsскеið - frí án launa .....</b>	<b>40</b>
14.1. Fagtgengd námsскеið .....	40
14.2. Frí án launa .....	40
<b>15. KAFLI Um meðferð ágreiningsmála .....</b>	<b>41</b>
<b>16. KAFLI Fyrirtækjasamningar .....</b>	<b>42</b>
16.1. Skilgreining .....	42
16.2. Markmið .....	42
16.3. Viðræðuheimild .....	42
16.4. Ráðgjafar .....	42
16.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum .....	43
16.6. Upplýsingamiðlun .....	43
16.7. Heimil frávik .....	44
16.8. Endurgjald starfsmanna .....	45
16.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími .....	45
16.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör .....	46
16.11. Meðferð ágreinings .....	46
<b>17. KAFLI Um gildistíma samnings og forsendur .....</b>	<b>47</b>
17.1. Forsendu ákvæði .....	47
17.2. Samningstími .....	48

17.3. Aðfarasamningur frá 5. maí 2011 .....	48
---	----

**Bókanir og yfirlýsingar ..... 50**

Bókun 2011 Almenn launahækkun .....	50
Bókun 2011 Sameiginleg launastefna ASÍ og SA .....	50
Bókun 2011 Skilgreining vakta .....	50
Bókun 2011 Veikindi og endurhæfingarmál.....	51
Bókun 2011 Um tilkynningu vinnuslysa .....	51
Bókun 2011 Slys erlendis.....	51
Bókun 2011 Lokun vegna force major aðstæðna .....	52
Bókun 2011 Jafnréttisáherslur .....	52
Bókun 2011 Skráning og meðferð persónuupplýsinga .....	52
Bókun 2011 Upplýsingar og samráð.....	52
Bókun 2011 Óvinnufærni vegna veikinda .....	53
Bókun 2011 Starfsmannaleigur.....	53
Yfirlýsing 2011 Um lífeyrismál.....	53
Yfirlýsing 2008 um áfallatryggingar .....	54
Bókun 2008 með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga .....	55
Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga .....	55
Bókun 2008 um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks.....	55
Bókun 2008 - Endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga .....	56
Bókun 2008 varðandi atvinnusjúkdóma .....	56
Bókun 2008 varðandi læknisvottorð .....	56
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar .....	56
Bókun 2008 um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform.....	58
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld.....	59
Yfirlýsing 2000 um gerð ráðningarsamninga .....	59
Bókun 1997 um framhaldsmenntun.....	59
Samkomulag um kaupaukakerfi 1992 .....	59
Yfirlýsing um biðgjald .....	60
Yfirlýsing um eftirlaunaaldur .....	60
Yfirlýsing um verkatakastarfsemi .....	60
Yfirlýsing vegna úreldingar mjólkurbúa .....	60
Bókun vegna fækkunar mjólkursamlaga.....	61

Bókun vegna kaffitíma .....	61
Samkomulag milli Mjólkurfræðingafélags Íslands annars vegar og Vinnumálasambands samvinnufélaganna og Vinnuveitendasambands Íslands hins vegar um endurmenntun mjólkurfræðinga .....	62
Kauptaxtar fyrir árin 2011, 2012 og 2013 .....	63
<b>Atriðisorðaskrá.....</b>	<b>64</b>

# I. KAFLI

## Um kaup

---

### 1.1. Launataxtar og áfangahækkanir

---

#### 1.1.1. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi launataxta komi nýir sem undirritaðir hafa verið sérstaklega og eru hluti þessa samnings. Launataxtar gilda frá 1. júní 2011, frá 1. febrúar 2012 og 1. febrúar 2013.

Með kjarasamningi þessum er störfum raðað inn í nýja launatöflu, sem gildir frá undirskriftardegi. Skiptivaktarálag (15%) og vinnuskyldugjald vegna vinnu á laugardögum og sunnudögum hefur verið felld inn í nýja kauptaxta og mynda þannig ný grunnlaun mjólkurfræðinga og stofn til greiðslu yfirvinnu:

#### **Mjólkurfræðingur, skemmra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu**

##### **Frá 1.6. 2011**

*(sjá taxa fyrir 2012 og 2013 á bls.63)*

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	235.408	1.375,32	2.444,71
Eftir 1 ár	239.381	1.398,53	2.485,97
Eftir 3 ár	243.455	1.422,33	2.528,28
Eftir 5 ár	247.788	1.447,64	2.573,28
Eftir 7 ár	252.992	1.478,05	2.627,32

#### **Mjólkurfræðingur, lengra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu**

##### **Frá 1.6. 2011**

*(sjá taxa fyrir 2012 og 2013 á bls.63)*

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	267.201	1.561,06	2.774,88
Eftir 1 ár	271.969	1.588,91	2.824,40
Eftir 3 ár	276.858	1.617,48	2.875,17
Eftir 5 ár	282.035	1.647,72	2.928,93
Eftir 7 ár	287.958	1.682,33	2.990,44

### 1.1.2.

#### Almenn launahækkun

- 1. júní 2011: 4,25%.
- 1. febrúar 2012: 3,5%.
- 1. febrúar 2013: 3,25%.

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

Sjá einnig aðfararsamning frá 5. maí 2011, bls. 48.

### 1.1.3.

#### Mat á starfsaldri

Kauphækkningar eftir starfsaldri, skulu miðast við starf sem mjólkurfræðingur hefur unnið við viðurkennt mjólkurbú hér á landi.

Við mat á starfsaldri til launa telst 21 árs aldur jafngilda 1 árs starfi í starfsgrein, en 24 ára aldur gefur rétt til launa samkvæmt næsta starfsaldursþrepi þar ofan við. Þannig ákvarðaður starfsaldur skal að fullu metinn við ákvörðun hærri starfsaldursþrepa í launatöflu.

### 1.1.4.

#### Starfsmannaviðtöl

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

---

## 1.2. Tímakaup

---

### 1.2.1.

#### Dagvinnutímakaup

Tímakaup í dagvinnu skal fundið með því að deila með tölunni 39.5 í viðkomandi vikukaup samkvæmt samningi þessum.

### 1.2.2.

#### Yfirvinnutímakaup

Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er fundið með því að margfalda mánaðarlaunin með 0.010385 eða 1,0385% af mánaðarlaunum.

### 1.2.3.

#### Stórhátíðarkaup

Öll aukavinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi, sem er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

#### Stórhátíðardaga teljast:

Nýársdagur

Föstudagurinn langi



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

---

## 1.3. Álög

---

- 1.3.1. Mjólkurfræðingar, sem lokið hafa prófi frá viðurkenndum mjólkurfræðingaskóla minnst 15 mán. skólanámi, skulu eiga rétt á 19% hærri launum en þeir annars eiga rétt á sbr. 1.1. Mjólkurfræðingar, sem luku fyllsta mjólkurfræðinámi þótt frá íslenskum skóla væri fyrir árið 1962 og áttu því ekki kost á viðbótarnámi, skulu eiga rétt til sama kaupálags og mjólkurfræðingar með minnst 15 mánaða skólanám hljóta. Frá 1.1. 1999 skal lengra skóla álag vera 20%.
- 1.3.2. Beri nauðsyn til þess að dómi vinnuveitenda, að ráða mjólkurfræðing sem flokksstjóra skal gera um það sérstakan ráðningarsamning þar sem getið er um stjórnunarskyldur flokksstjórans. Laun flokksstjóra skulu vera 15% hærri en þeir ella eiga rétt á.
- 1.3.3. Ef mjólkurfræðingi er falið að leysa af yfirmann sinn í fjarveru hans eða forföllum skal hann fá greitt flokksstjóra eða verkstjórakaup eftir því sem við á meðan það ástand varir. Um greiðslu skv. þessari grein verður ekki að ræða nema afleysing vari í a.m.k. 3 vinnudaga samfelld.
- 

## 1.4. Desember- og orlofsuppbót

---

### 1.4.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2011 kr. 48.800, auk sérstakt álags á desemberuppbót, kr. 15.000.

Á árinu 2012 kr. 50.500.

Á árinu 2013 kr. 52.100.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1. desember.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörs-  
tímabil sé frá 1.desember til 30.nóvember ár hvert í stað  
almanaksárs.

#### 1.4.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí – 30. apríl) er á  
orlofsárinu sem hefst;

1.maí 2011 verði orlofsuppbót kr. 26.900, auk sérstaks álags  
á orlofsuppbót, kr. 10.000.

1. maí 2012 verði orlofsuppbót kr. 27.800 og

1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 28.700.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og  
starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa  
samfelt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12  
mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi þann 1.maí.

#### 1.4.3. Ávinnsla desember- og orlofsuppbóta í fæðingarorlofi

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

#### 1.4.4. Sameiginleg ákvæði

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og  
taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna  
desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfs-  
lokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

---

## 1.5. Kaupgreiðslureglur

---

Vinnulaun skulu greidd vikulega og skal vikan enda á  
laugardegi og útborgun fara fram næsta föstudag á eftir.  
Vinnukort leggist fram við útborgun og skulu þau reiknuð út  
daglega og mjólkurfræðingi gefinn kostur á að yfirlíta þau  
daginn eftir.

---

## 1.6. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

---

1.6.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að  
meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim

mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

1.6.2. 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.

1.6.3. Ákvæði gr. 1.6.1. og 1.6.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

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

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu
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.

1.6.5. 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. 1.6.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.

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

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

#### 1.6.6. Tímabundnar ráðningar

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

#### 1.6.7. Samkeppnisákvæði

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

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

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

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

#### 1.6.8. Laun í erlendum gjaldmiðli

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

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

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

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

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

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

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

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni innan frá og með þarnaestu 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, sbr. fylgiskjal á bls 58.

## 2. KAFLI

### Um vinnutíma

---

#### 2.1. Dagvinna

---

- 2.1.1. Vinnutími skal vera 40 klst. á viku (unnar-virkar-dagvinnu-stundir 37 klst. og 5 mínútur). Dagvinnu sé lokið á föstudögum. Vinnutími hvern sólarhring skal vera samfelldur.

---

#### 2.2. Yfirvinna

---

Yfirvinna telst frá því að dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum, til dagvinnubyrjunar. Á laugardögum, sunnudögum og helgidögum er greitt yfirvinnukaup.

- 2.2.1. Á aðfangadag jóla og gamlársdag skal dagvinnu lokið eftir 4 klst. vinnu, þó ekki síðar en kl. 12:00 á hádegi, og greiðist stórhátíðakaup, ef lengur er unnið.
- 2.2.2. Sé laugardagur unninn greiðast minnst 8 klst. á yfirvinnukaupi.
- 2.2.3. Laugardagsfrí skal veita eftir því, sem aðstæður leyfa, og skal tilkynna þau með 2 vikna fyrirvara ásamt yfirliti um vinnutilhögun.
- 2.2.4. Vegna vinnuskyldu á laugardögum greiðast 4 klst. á dagvinnukaupi án vaktaálags margfölduðu með stuðlinum 1.41 á viku sem aukagreiðsla. Greiðsla þessi er felld inn í nýjan launataxta og greiðist því ekki sérstaklega.
- 2.2.5. Fyrir vinnuskyldu á sunnudögum og aukahelgidögum 2 klst. á viku sem aukagreiðsla á dagvinnukaupi án vaktaálags, margfölduðu með stuðlinum 1.41. Greiðslur þessar vegna vinnuskyldu eru óháðar því að hvaða marki vinnuskyldan er notuð, og skulu þær ekki felldar niður þótt vinnuþörf minnki eða hverfi á fyrrnefndum dögum. Greiðsla þessi er felld inn í nýjan launataxta og greiðist því ekki sérstaklega.
- 2.2.6. Sé sunnudagur unninn, skal hann greiddur með yfirvinnukaupi og skal þá greiddur fullur vinnudagur, þ.e. 8 klst. Hið sama skal gilda um alla hátíðisdaga þjóðkirkjunnar, svo og sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní og fyrsta mánudag í ágúst.
- 2.2.7. Sé unnið á laugardögum og sunnudögum, eða unnið sé á sunnudögum, fái mjólkurfræðingar auk launa fyrir sunnudaginn sem unninn er, frídag að vetri, án skerðingar á kaupi.

Sama gildir um greiðslu og veitingu frídaga fyrir unna aukahelgidaga og gildir um unna sunnudaga samkv. þessari málgrein.

Ef vinnuveitandi óskar þess að mjólkurfræðingur vinni á frídegi, sem hann á rétt á að vetri án skerðingar á kaupum vegna vinnu á sunnudögum, eða aukahelgidögum, skal greiða þann frídag með minnst 8 klst. yfirvinnukaupi.

- 2.2.8. Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

---

## 2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur

---

### 2.3.1. Daglegur hvíldartími

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

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

### 2.3.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

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



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.

### *Útköll*

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

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 2.3.3.

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

#### 2.3.3. Hvíld undir 8 klst.

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

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.3.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

#### 2.3.4. Vikulegur frídagur

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

#### 2.3.5. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

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

2.3.5.1. Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi 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.

2.3.6. Hlé

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

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

2.3.7. Greiðsla yfirvinnu með frítöku

Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum 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.

---

## 2.4. Skráning vinnutíma

---

2.4.1. Yfirvinna reiknast í mínútum samkvæmt tímakerfi.

2.4.2. Útkall

Sé mjólkurfræðingur kvaddur til vinnu á virkum degi eftir að yfirvinnutímabil er hafið skal hann fá greitt yfirvinnukaup í minnst 4 klst. nema dagvinna hefjist innan tveggja klst. frá því hann kom til vinnu.

---

## 2.5. Vaktavinna

---

- 2.5.1. Mjólkurbúum er heimilt að taka upp vinnu mjólkurfræðinga á vöktum í þeim tilfellum, er þurfa þykir hverju sinni, enda fallist mjólkurfræðingur á að taka upp vaktavinnu. Vaktir skulu teknar upp með viku fyrirvara og sagt upp með viku fyrirvara.
- 2.5.2.
1. Skiptivakt. Í mjólkurbúum skulu mjólkurfræðingar vinna á skiptivöktum sem hagað er sem hér segir: Vinnuvikan sé 40 klst. eða 8 klst. á dag. Vinna skal hefjast á tímabilinu kl. 07.00 til 11.00 mánudaga til föstudaga Tvö kaffihlé séu á hverjum virkum degi, samtals 35 mín á dag. Skiptivaktarálag 15% hefur verið felld inn í nýja launataxta.
  2. Tvískipt vakt. Kl. 07:00 - 15:00 og 15:00 - 23:00. Tvö kaffihlé samtals 35 mín. séu á hverri vakt. Vaktir skiptast vikulega, og séu vaktir unnar mánudaga til föstudaga. Vaktaálag 25%.
  3. Þrískipt vakt. Vinnutími allan sólarhringinn 8 stundir í senn án matar- og kaffitíma. Vinnuvika sé 40 klst. Vaktaálag 35%.
- 2.5.3. Öll vinna umfram vakt greiðist með yfirvinnukaupi.
- 2.5.4. Í sumarleyfum og veikindaforföllum heldur starfsmaður vaktaálagi.

---

## 2.6. Annað

---

- 2.6.1. Leitast skal við að skipuleggja vinnu þannig að sami maður vinni sömu vinnu minnst eina viku í einu.

### 3. KAFLI

## Um matar- og kaffitíma, fæðis- og flutningskostnað

---

### 3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

---

3.1.1. Matartími er kl. 12:00 - 13:00.

Kaffitímar að degi til skulu vera sem hér segir: Á tímabilinu kl. 09:00 - 10:00, 20 mínútur og á tímabilinu kl. 15:00 - 16:00, 15 mínútur. Þegar einungis er unnin dagvinna, er heimilt að fella niður kaffitímamill milli kl. 15:00 - 16:00 og styttest þá dagvinnutíminn sem því svarar.

---

### 3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

---

3.2.1. Sé yfirvinna unnin, skal kvöldmatartími vera frá kl. 19:00 - 20:00 og náttverðartími kl 03:00 - 04:00.

3.2.2. Þegar unnin er yfirvinna skulu kaffitímar vera á tímabilinu kl. 24:00 - 00:15, og kl. 05:00 - 05:15.

Á frídögum skulu kaffi- matartímar vera með sama hætti og á virkum dögum.

---

### 3.3. Um vinnu í matar- og kaffitíma

---

3.3.1. Allir kaffitímar og matartímar milli kl. 19:00 og kl. 20:00 og kl. 03:00 - 04:00, sem falla inn í vinnutímabil, reiknast sem vinnutímar, og sé unnið í þeim, skal það greitt til viðbótar vinnutímanum með yfirvinnukaupi. Þetta gildir þó ekki um seinni kaffitímamill í dagvinnu, þegar dagvinnutímabil er stytt, sem honum nemur. Sé unnið í hádegismatartíma, skal sú vinna greidd með yfirvinnukaupi. Sé unnið í matar- og kaffitímum á laugardögum og helgidögum, reiknast sá tími til viðbótar heilli vakt.

---

### 3.4. Ferðir

---

Mjólkurfræðingar annist sjálfir ferðir til og frá vinnustað í eigin tíma og á eigin vegum.

Mjólkurfræðingar greiði sem svarar hráefnisverði fyrir hádegismat.

## 4. KAFLI

### Um orlof

---

#### 4.1. Orlofstímabil

---

Orlof skal veitt á tímabilinu frá 1. mánudegi júnímánaðar eða þriðjudegi ef annar dagur hvítasunnunnar fellur á þann dag. Orlofstímabili skal lokið að 15 vikum og 3 virkum dögum eftir að það hefst samkvæmt framansögðu.

Lengist lágmarksorlof með lögum eða almennum samningum, skal orlofstökutímabilið lengjast, þannig að við það sé bætt dagafjöldi lengingar vegna þriggja starfshópa.

---

#### 4.2. Lengd orlofs, orlofslaun

---

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar eða 10,17% af öllu kaupum, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu, eftir ákvæðum laga um orlof. Eftir 3 ára starfstíma skal orlof vera 26 virkir dagar eða 11,11% af öllum kaupum. Eftir 5 ára starfstíma skal orlof vera 30 virkir dagar eða 13,04% af öllum kaupum.

Þótt mjólkurfræðingur færist á milli mjólkurbúa hefur það enginn áhrif á rétt hans til orlofs. Sé orlof tekið utan ofangreinds tímabils að ósk vinnuveitanda, skulu veittir tveir orlofsdagar fyrir hvern einn, 29. dagurinn og 30. dagurinn tekur ekki tvöföldun.

---

#### 4.3. Veikindi í orlofi

---

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

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Bandaríkjunum, Sviss eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldur og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vörðuð. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

---

## 4.4. 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 föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

## 5. KAFLI

### Um forgangsrétt til vinnu

- 5.1. Félagsmenn Mjólkurfræðingafélags Íslands skulu hafa forgangsrétt til vinnu við mjólkuriðni, samkvæmt iðnaðarlögum, ef félagsmenn bjóðast.

Mjólkurfræðingur skal vinna í hverri vinnudeild, þar sem eru unnin störf, er falla undir mjólkurfræðiðni og sé verkstjóri hafður yfir vinnudeild, skal hann vera mjólkurfræðingur og bera ábyrgð á störfum deildarinnar.

- 5.2. Störf mjólkuriðnaðarmanna er sú vinna, sem lýtur að meðferð og breytingu mjólkur, frá því að hún er vegin inn í mjólkurbú, þar til mjólkurvaran er fullunnin til neyslu, enda miðast þau störf við fagþekkingu þeirra. Þar með umsjón með þökkun og þökkunarvélum, (þ.e. stjórnun og stillingu, þrifum og allri umgengni).

Til iðnaðarvinnu teljast einnig rannsóknastörf er varða gæðaeftirlit, eftirlit með framleiðslurásam, flokkun og fitumælingu mjólkur í mjólkursamlögum, þ.m.t. rannsóknarstofa Osta- og smjörsölunnar sf. Einnig skal fagmaður á hverjum stað, taka þátt í mjólkureftirliti/leiðbeiningarstarfi og bera faglega ábyrgð á gæðum mjólkur frá mjólkurframleiðendum til vinnslustöðva. Þetta ákvæði hindrar þó ekki mjólkursamlög í að ráða aðstoðarfólk til rannsóknastarfa í samráði við viðkomandi fagmann eða forstöðumann.

## 6. KAFLI

### Um aðbúnað og hollustuhætti

- 6.1. Á vinnustöðum skal vera hendi til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisútbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsfólk notar ekki öryggisútbúnað 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 samþykktur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ.



## 7. KAFLI

# Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

---

### 7.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

---

- 7.1.1. 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. Vinnuveitandi kosti flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrahúskostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

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

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

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

---

### 7.2. Launagreiðslur í veikinda- og slysatilfellum fyrstu 6 mánuði

---

- 7.2.1. Á fyrstu 6 mánuðum sem starfsmaður vinnur hjá mjólkursamlagi skal hann í veikinda- og slysatilfellum eiga rétt á launum allt að einn dag fyrir hvern unninn mánuð.

---

### 7.3. Launagreiðslur í veikinda- og slysatilfellum eftir 6 mánuði

---

- 7.3.1. Verði starfsmaður, sem unnið hefur fulla 6 mánuði hjá Mjólkursamlagi veikur, skal hann halda fullum launum í allt að 2 mánuði samtals á hverju 12 mánaða tímabili. Eftir 5 ára starf hjá Mjólkursamlagi lengjast réttindi þessi á sama hátt í 3ja mán. laun og eftir 10 ára starf bætist við einn mánuður á dagvinnulaunum.

Greiðslur þessar komi í stað ákvæða laga nr. 19/1979.

- 7.3.2. Í veikindatilfellum Mjólkurfræðinga, sem rétt eiga til greiðslu veikindadaga, skal greiða þeim sjúka laun fyrir sama

stundafjöldi og staðgengli hans í starfinu. Þó skal mjólkurfræðingur sem að jafnaði ekki vinnur yfirvinnu aðeins fá fastakaup.

Verði aukalega að inna af höndum störf í yfirvinnu vegna veikindaforfalla mjólkurfræðings skal ekki greiða hinum sjúka umframgreiðslur af þeim sökum.

Komi enginn staðgengill í stað hins sjúka og starfi hans ekki sinnt á meðan á veikindum stendur, ber að greiða hinum sjúka yfirvinnu þá, sem ætla mætti að hann hefði unnið, ef hann hefði verið í starfi.

Frá greiðslum samkvæmt ofansögðu dregst sú upphæð, sem starfsmaður á rétt til samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um rétt til launa vegna forfalla af völdum sjúkdóma og slysa fer að öðru leyti samkvæmt lögum nr. 19/1979.

---

## 7.4. Læknisvottorð

---

7.4.1. Eigi er skylt að greiða starfsmanni fyrir veikindadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð um veikindi hans.

7.4.2. Krefjist vinnuveitandi læknisvottorðs ber honum að greiða fyrir það, að því tilskyldu, að veikindi hafi verið tilkynnt í byrjun fyrsta veikindadags.

---

## 7.5. Fæðingarorlof

---

7.5.1. Sjá lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000.

---

## 7.6. Slysatryggingar

---

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

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

7.6.3. 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, akstursþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

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

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

7.6.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júní 2011 (374,1 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

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

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

7.6.7 Dánarbætur

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

7.6.7.2 Dánarbætur verða frá 1. júní 2011:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 6.618.896. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.647.558. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama

lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 661.890. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 661.890
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 661.890 til dánarbús hins látna.

#### 7.6.8. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822 fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.478.

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%.

#### 7.6.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 33.094 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.

- 7.6.10. 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 váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júní 2011.

---

## 7.7. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

---

7.7.1. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

7.7.2. 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.

## 8. KAFLI

### Um vinnuföt

---

#### 8.1. Vinnuföt

---

8.2.1. Vinnuveitandi leggur mjólkurfræðingum til vinnuföt endurgjaldslaust. Vinnuföt eru eign vinnuveitenda, og er óheimilt að nota þau utan vinnustaðar.

Mjólkurfræðingar, sem vinna við mjölvinnslu (niðurtöppun o.fl.) og í tólgarbræðslu fá minnst 1/2 klst. á degi hverjum til fataskipta og snyrtingar.

---

#### 8.2. Tjónabætur

---

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

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis viðkomandi.

## 9. KAFLI

# Um gjöld til sjúkra-, orlofs-, lífeyris-, endurmenntunar- og endurhæfingarsjóða

---

### 9.1. Sjúkrasjóður

---

9.1.1. Greiða skal 1% af útborguðu kaupi mjólkurfræðinga til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði, og renni þær greiðslur í sjúkrasjóð Mjólkurfræðingafélags Íslands.

Mjólkurfræðingafélag Íslands lýsir því yfir, að sjóðurinn skuli ekki notaður til styrktar félaginu eða félagsmönnum í sambandi við vinnustöðvanir. Um útreikning og innheimtu gjalds þessa skulu aðilar í sameiningu setja nánari reglur.

---

### 9.2. Orlofssjóður

---

Vinnuveitendur greiði í orlofssjóð Mjólkurfræðingafélags Íslands 0.25% af útborguðu kaupi mjólkurfræðinga, hálfárslega eftir á.

Til orlofssjóðsins er stofnað í þeim tilgangi að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda mjólkurfræðingum að njóta orlofsdvalar.

---

### 9.3. Lífeyrissjóður Mjólkursamsölnunnar

---

Framkvæmd á greiðslum í lífeyrissjóð Mjólkursamsölnunnar skal vera með sama hætti hjá Mjólkurstöðinni í Reykjavík og hjá Mjólkurbúi Flóamanna.

---

### 9.4. Viðbótarframlag starfsmanns í lífeyrissjóð

---

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal móttframlag vinnuveitenda vera 2%.

---

## 9.5. Hækkað framlag atvinnurekanda í lífeyrissjóði

---

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekanda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0%. Á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns.

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

---

## 9.6. Endurhæfingarsjóður

---

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

---

## 9.7. Endurmenntunarsjóður

---

Afurðastöðvar í mjólkuriðnaði munu frá gildistöku kjarasamnings SA og MFFÍ greiða kr. 600 í sérstakan endurmenntunarsjóð, sem verður í vörslu Mjólkurfræðingafélags Íslands og greiðist sú upphæð með félagsgjöldum.

Mjólkurfræðingar greiði hver um sig kr. 100 á mánuði frá gildistöku kjarasamnings til endurmenntunarsjóðsins og standi félagsgjöldur MFFÍ skil á framlögum þeirra.

Sérstök bókun SA og MFFÍ um endurmenntun mjólkurfræðinga í kjarasamningi aðila frá 4. maí 2000 fellur úr gildi frá gildistöku þessa samkomulags.



# 10. KAFLI

## Um félagsgjöld

---

### 10.1. Félagsgjöld

---

Vinnuveitendur taka að sér að innheimta ársgjöld félaga og aukameðlima Mjólkurfræðingafélags Íslands, eða hluta af þeim, af kræfum og ógreiddum vinnulaunum þeirra gegn kvittun undirritaðri af starfsmanni félagsins. Heimilt er Mjólkurfræðingafélagi Íslands að taka upp annað form gjalda en ársgjöld, t.d. vikugjöld eða hlutfall að kaupi.

# 11. KAFLI

## Um uppsagnarfrest og hópuppsagnir

---

### 11.1. Uppsagnarfrestur

---

- 11.1.1. Eftir að mjólkurfræðingur hefur starfað í 3 mánuði hjá sama vinnuveitanda, er uppsagnarfrestur af beggja hálfu 3 mánuðir miðað við mánaðamót. Þetta gildir þó ekki um þá, sem ráðnir eru í forföllum eða sumarleyfum starfsmanna.

---

### 11.2. Starfslok

---

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

---

### 11.3. 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:

11.3.1. Gildissvið

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

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

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

A.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri  
Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

### 11.3.2.

#### Samráð

Íhugi vinnuveitandi 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.

### 11.3.3.

#### Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, 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 þrjár 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 vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandið skuldbinda sig, fyrir hönd mjólkursamlaga innan sinna vébanda, að tilkynna með minnst 9 mánaða fyrirvara að ákvæði sé að hætta rekstri mjólkursamlags vegna úreldingar eða hagræðingar.

Tilkynning þessi sé skrifleg og verði ekki gefin út fyrr en stjórn mjólkursamlags hefur bókað ákvörðun um úreldingu.

---

## 11.4. Framkvæmd uppsagna

---

### Almennt um uppsögn

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

### 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 vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

### Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem 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 vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

### Viðurlög

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

---

## 11.5. Áunnin réttindi erlendra starfsmanna

---

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

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

# 12. KAFLI

## Um trúnaðarmenn

---

### 12.1. Trúnaðarmenn

---

- 12.1.1. Mjólkurfræðingafélag Íslands hefir rétt til að tilnefna trúnaðarmann á hverjum vinnustað. Um tilnefninguna, svo og skyldur og réttindi trúnaðarmanna fer samkvæmt lögum nr. 80/1938, eftir því sem við á.
- 12.1.2. Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 12.1.3. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 12.1.4. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 12.1.5. Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3 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 klst. fundartímans.
- 12.1.6. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.
- 12.1.7. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

## 13. KAFLI

### Ákvæðis- og bónusvinna

13.1.

Þar sem það á við að dómi vinnuveitenda og Mjólkurfræðingafélags Íslands, er ákvæðisvinna heimil eftir nánari samkomulagi aðila.

## 14. KAFLI

### Fagtengd námskeið - frí án launa

---

#### 14.1. Fagtengd námskeið

---

Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki eiga iðnaðarmenn rétt á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og launamanna. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

#### 14.2. Frí án launa

---

Eftir 5 ára samfelld starf hjá sama mjólkursamlagi skulu mjólkurfræðingar eiga rétt á fríi án launa í allt að 5 mánuði í einu lagi, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt:

- a) Mjólkurfræðingur skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður vinnuveitandi þá á hvaða tíma fríið hefjist og því ljúki í samráði við viðkomandi mjólkurfræðing. Skal vinnuveitandi leitast við að veita fríið sem næst umbeðnum tíma.
- b) Vinnuveitanda er ekki skylt að veita meiri en tíunda hverjum mjólkurfræðingi frí samtímis. Þar sem mjólkurfræðingar eru færri en 10 skal heimilt að takmarka leyfin við einn mann í senn. Ef ráða þarf mjólkurfræðing tímabundið í stað þess, sem fær frí, skal sá, er fríið tekur útvega mann, sem vinnuveitandi samþykkir, í sinn stað, óski vinnuveitandi þess, þann tíma, sem fríið stendur yfir.
- c) Vinnuveitanda er ekki skylt að ráða mjólkurfræðing aftur til starfa fyrr en að loknu umbeðnu leyfi að fullu.
- d) Vinnuveitanda er skylt að ráða mjólkurfræðing aftur í sitt fyrra starf í ekki lægri launaflokk en hann var í áður.
- e) Æski fleiri mjólkurfræðingar slíks leyfis en vinnuveitandi sér sér fært að veita, ræður að öðru jöfnu starfsaldur í hvaða röð mjólkurfræðingar fá leyfið.
- f) Komi mjólkurfræðingur ekki til starfa á tilskildum tíma án gildirar ástæðu að loknu leyfi, skoðast það fyrirvaralaus uppsögn að hálfu starfsmanna.
- g) Heimilt er að veita slíkt frí aftur eftir önnur fimm ár, enda eigi þá ekki aðrir mjólkurfræðingar, sem sótt hafa um slíkt frí, eftir að fá það.



## 15. KAFLI

### Um meðferð ágreiningsmála

- 15.1. Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi launþega og vinnuveitanda, sem upp kunna að koma á samnings-tímanum, er hvorum aðila samnings þessa heimilt að vísa til meðferðar fastanefndar heildarsamtakanna áður en gengið verður til félagslegra aðgerða eða dómstóla.

# 16. KAFLI

## Fyrirtækjasamningar

---

### 16.1. 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. 16.4.

---

### 16.2. Markmið

---

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

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

---

### 16.3. Viðræðuheimild

---

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

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

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

---

### 16.4. Ráðgjafar

---

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

---

## 16.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

---

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

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

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

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

---

## 16.6. Upplýsingamiðlun

---

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

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

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

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

---

## 16.7. Heimil frávik

---

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

Efnisþættir í fyrirtækjasamningi geta verið:

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00-19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu sé lokið á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna.
- d) Skipulögð frestun á vikulegum frídegi, þannig að teknir séu samfelldir frídagar á 14 daga tímabili.
- e) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- f) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum 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 yfirvinnuálagið er greitt út.
- g) Neysluhlé. Annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- h) Orlof. Hluta orlofs ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- i) Afkastahvetjandi launakerfi. Þróun afkastahvetjandi launakerfa án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- j) Launakerfi. Gerð fastlaunakerfa sem taki til allra eða hluta starfsmanna.
- k) Starfsmat þar sem tekið er tillit til þeirra krafna sem gerðar eru til starfsins.
- l) Frammistöðumat þar sem m.a. tekið er tillit til hæfni og afkasta.
- m) Orlofstímabil. Heimilt er að semja um töku orlofs á tímabilinu 2. maí – 30. september.
- n) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra

virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum eru greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Heimilt er með samþykki Mjólkurfræðingafélags Íslands og SA að semja um önnur frávik frá kjarasamningi en hér að ofan greinir.

---

## 16.8. 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 tilsvarandi 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. 16.9.

---

## 16.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

---

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin 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 þrjú mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna

í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

---

## 16.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

---

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formllega 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.

---

## 16.11. Meðferð ágreinings

---

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 16.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

# 17. KAFLI

## Um gildistíma samnings og forsendur

---

### 17.1. Forsendu ákvæði

---

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

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

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

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

Forsendur samningsins eru:

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

4. Að stjórnvöld hafi staðið við gefin fyrirheit í efnahags-, atvinnu-, og félagsmálum, sbr. yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við kjarasamning þennan.

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

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

Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá ofangreindra aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum janúar 2012 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 20.1 2012 vegna endurskoðunarinnar 2012 en frá lokum janúar 2013 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 21.1 2013 vegna endurskoðunarinnar 2013.

---

## 17.2. Samningstími

---

Standist forsendur skv. gr. 17.1. gildir samningur þessi frá 22. júní 2011 og framlengjast þá allir kjarasamningar þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga aðila til loka janúar 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

---

## 17.3. Aðfarasamningur frá 5. maí 2011

---

Allir kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 22. júní 2011, þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júní 2011.

Nú taka samningar um framlengingu kjarasamninga til 31. janúar 2014 ekki gildi hinn 22. júní 2011 og geta þá annað hvort ASÍ eða SA fyrir 22. júní 2011 ákveðið framlengingu



Þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012 og skulu þá þær breytingar á kjarasamningum, sem samið hefur verið um af hálfu samninganefndar ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ og taka áttu gildi þann 1. júní 2011 koma að fullu til framkvæmda, þ.m.t. ný og breytt ákvæði kjarasamninga og bókanir. Þó taka ekki gildi sérstakt 15.000.- kr. álag á desemberuppbót 2011 og sérstakt 10.000.- kr. álag á orlofsuppbót 2011, ákvæði ASÍ framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012.

Reykjavík, 5. maí 2011

F.h. Mjólkurfræðingafélags Íslands F.h.Samtaka atvinnulífsins

# Bókanir og yfirlýsingar

---

## Bókun 2011 Almenn 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 launahækkningar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

---

## Bókun 2011

### Sameiginleg launastefna ASÍ og SA

---

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

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

---

## Bókun 2011

### Skilgreining vakta

---

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

---

## Bókun 2011

### Veikindi og endurhæfingarmál

---

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

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

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

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

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

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

---

## Bókun 2011

### Um tilkynningu vinnuslysa

---

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

---

## Bókun 2011

### Slys erlendis

---

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

---

## Bókun 2011

### Lokun vegna force major aðstæðna

---

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

---

## Bókun 2011

### Jafnréttisáherslur

---

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

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

---

## Bókun 2011

### Skráning og meðferð persónuupplýsinga

---

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

---

## Bókun 2011

### Upplýsingar og samráð

---

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt áttak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi

með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

---

## Bókun 2011

### 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 lækningaáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að áðgerðir 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 2011

### Starfsmannaleigur

---

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutískipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

---

## Yfirlýsing 2011

### Um lífeyrismál

---

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

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

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

---

## Yfirlýsing 2008 um áfallatryggingar

---

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

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

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

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

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta

þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Áfallatryggingasjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Áfallatryggingasjóðs byggir á nánú samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

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

---

## Bókun 2008 með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

---

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

---

## Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

---

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

---

## Bókun 2008 um skilmála vátryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks

---

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

---

## Bókun 2008

### - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

---

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

---

## Bókun 2008

### varðandi atvinnusjúkdóma

---

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007.

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

---

## Bókun 2008

### varðandi læknisvottorð

---

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

---

## Bókun 2008

### um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

---

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

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

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



Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.

Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

---

# Bókun 2008

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

---

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða \_\_\_\_\_

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða \_\_\_\_\_

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

Dagsetning: \_\_\_\_\_

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

---

---

## Bókun um 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.

---

## Yfirlýsing 2000 um gerð ráðningarsamninga

---

Samtök atvinnulífsins og Mjólkurfræðingafélag Íslands munu sameiginlega beita sér fyrir því að gerðir verði fyrirtækjasamningar eða sambærileg samningar í mjólkursamlögum fyrir 31. maí árið 2000, á þeim vinnustöðum, sem ekki gerðu neina samninga á gildistíma síðasta aðalkjarasamnings aðila.

Reykjavík 4. maí 2000

---

## Bókun 1997 um framhaldsmenntun

---

Aðilar eru sammála um að framhaldsmenntun mjólkurfræðinga er veigamikill og nauðsynlegur þáttur í framþróun mjólkuriðnaðarins. Þessi framhaldsmenntun þarf að nýtast á sem flestum sviðum í þeirri viðleitni mjólkuriðnaðarins að standast vaxandi kröfur, m.a. varðandi vöruþróun, gæðastjórnun og almenna samkeppnishæfni.

Verkstjóri sem ráðinn er eftir 1. janúar 1998 hafi sömu eða jafngilda menntun og reynslu á við þá mjólkurfræðinga sem undir hans stjórn starfa, sbr. gr. 1.3.1.

Reykjavík 25. mars 1997

---

## Samkomulag um kaupaukakerfi 1992

---

Aðilar eru sammála um að taka upp kaupaukakerfi sem byggist á aukinni hagræðingu. Kaupaukakerfi er fyrirkomulag sem stuðlar að hagræðingu innan fyrirtækis og þátttakendur og fyrirtækið skipta á milli sín ábatanum eftir nánara samkomulagi.

Kaupaukakerfi sé sniðið eftir aðstæðum á hverjum vinnustað. Aðilar skuldbinda sig til að vinna að því að kerfið verði tilbúið á eins skömmum tíma og unnt er og því verki verði alls staðar lokið eigi síðar en 1. október.

Verði kaupaukakerfið ekki tilbúið á tilsettum tíma, skal greiða biðgjald sem svarar til kr. 800 á viku þangað til kerfið er komið í gang. Biðgjald þetta fylgi almennum kauptöxtum.

Hafi kerfið ekki skilað kaupauka sem svarar 5% af meðaltekjum 40 stunda vinnuviku þeirra sem það nær til, á hverjum vinnustað, innan eins árs frá upptöku kerfisins skal taka grundvöll þess til endurskoðunar.

Mjólkursamlögin munu að sinni hálfu ráða ráðgjafa til þess að byggja upp kaupaukakerfin í samstarfi við nefnd vinnuveitenda og launþega.

Reykjavík 26. apríl 1992

---

## Yfirlýsing um biðgjald

---

Vinnuveitendur ábyrgjast að þau mjólkursamlög sem ekki hafa tekið upp kaupaukakerfi sem samið var um í kjarasamningi aðila skulu hafa lokið því fyrir 1.11. n.k., nema mjólkurfræðingar og viðkomandi mjólkursamlag komi sér saman um annað fyrirkomulag. Biðgjald skv. kjarasamningi aðila greiðist áfram þar til kaupaukakerfi er komið á.

Reykjavík, 20. apríl 1994

---

## Yfirlýsing um eftirlaunaaldur

---

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandið beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

---

## Yfirlýsing um verkatakastarfsemi

---

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verkatakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

---

## Yfirlýsing vegna úreldingar mjólkurbúa

---

Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandið skuldbinda sig, fyrir hönd mjólkursamlaga innan sinna vébanda, að tilkynna með minnst 9 mánaða fyrirvara

að ákveðið sé að hætta rekstri mjólkursamlags vegna úreldingar eða hagræðingar.

Tilkynning þessi sé skrifleg og verði ekki gefin út fyrr en stjórn mjólkursamlags hefur bókað ákvörðun um úreldingu.

Reykjavík, 26. apríl 1992.

---

## Bókun vegna fækkunar mjólkursamlaga

---

Með tilliti til röskunar á högum mjólkurfræðinga, sem skapast gæti við fækkun mjólkursamlaga, skipa MFFÍ og SAM sérstaka nefnd til að kanna atvinnumöguleika fyrir mjólkurfræðinga.

Í því skyni verði mjólkurfræðingar sem missa atvinnuna gefinn kostur á endurmenntun, þar sem því verður við komið, til þess að þeir geti tekið að sér önnur störf sem losna eða verða til, t.d. við mjólkureftirlit og vinnu hjá Rannsóknarstofu mjólkuriðnaðarins.

Með endurmenntun er átt við þá starfsþætti sem formleg menntun mjólkurfræðinga tekur ekki til.

Reykjavík, 26. apríl 1992.

---

## Bókun vegna kaffitíma

---

Á þeim vinnustöðum þar sem greiddur hefur verið kaffitími fyrir upphaf dagvinnu skal greiða hann áfram með óbreyttum hætti.

Reykjavík, 29. mars 1988.

---

# Samkomulag milli Mjólkurfræðingafélags Íslands annars vegar og Vinnumálasambands samvinnufélaganna og Vinnuveitendasambands Íslands hins vegar um endurmenntun mjólkurfræðinga

---

## 1. grein.

Með endurmenntun í samningi þessum er átt við starfsemi, sem miðar að því að viðhalda og endurnýja þekkingu faglærðra starfsmanna í mjólkur- iðnaðinum. Endurmenntunarnámskeið taki 7 til 14 daga sbr. námskeiðaflokkinn "Arbejdsmarkedsuddannelser inden for mejeribruget - Kursusplan 1979 - 1980", sem skipulagður er af Brancheudvalget for levnedsmiddelområdet, Absalons Gaard í Kaupmannahöfn. Námskeið þessi hafa aðilar kynnt sér og haft til við viðmiðunar varðandi samkomulag þetta.

## 2. grein.

Fræðslunefnd mjólkuriðnaðarins, sbr. 11. grein laga nr. 68, 1966 um iðnfræðslu, hafi yfirumsjón með framkvæmd endurmenntunar og setur sér nánari starfsreglur varðandi samkomulag þetta.

## 3. grein.

Félagsmenn í Mjólkurfræðingafélagi Íslands öðlist rétt til að sækja um þátttöku í námskeiðum eftir 6 ára starf í mjólkuriðnaðinum (miðað við sveinsbréf). Réttur umsækjenda til þátttöku takmarkast þó af skólarými og aðstæðum hverju sinni að dómi fræðslunefndar. Val mjólkurfræðinga á námsgreinum í endurmenntun skal einnig vera háð óskum og þörfum vinnuveitandans. Ef ágreiningur verður milli mjólkurfræðings og vinnuveitanda um val á námsefni skal fræðslunefnd skera úr. Einnig skal fræðslunefndin ákveða, ef fleiri umsóknir berast en hægt er að sinna, hverjir valdir verða.

## 4. grein.

Endurmenntun mjólkurfræðinga samkvæmt samkomulagi þessu skal vera þeim að kostnaðarlausu og skulu þeir halda fastakaupi sínu meðan á náminu stendur, enda veiti endurmenntun þessi ekki sérstök réttindi.

## 5. grein.

Samkomulag þetta gildir frá undirskriftardegi til 1. desember 1981 og er uppsegjanlegt með þriggja mánaða fyrirvara. Verði samkomulaginu ekki sagt upp framlengist það um eitt ár í senn með sama uppsagnarfresti.

Reykjavík, 4. desember 1979.

F.h. Mjólkurfræðingafélags Íslands.

F.h. Vinnumálasambands samvinnufélaganna.

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands.

---

## Kauptaxtar fyrir árin 2011, 2012 og 2013

---

### Mjólkurfræðingur, skemmra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu

	<b>1.6.2011</b>	<b>1.2.2012</b>	<b>1.2.2013</b>
	<b>Mán.laun</b>	<b>Mán.laun</b>	<b>Mán.laun</b>
Byrjunarlaun	235.408	246.408	257.408
Eftir 1 ár	239,381	250.381	261.381
Eftir 3 ár	243.455	254.455	265.455
Eftir 5 ár	247.788	258.788	269,788
Eftir 7 ár	252.992	263.992	274.992

### Mjólkurfræðingur, lengra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu

	<b>1.6.2011</b>	<b>1.2.2012</b>	<b>1.2.2013</b>
	<b>Mán.laun</b>	<b>Mán.laun</b>	<b>Mán.laun</b>
Byrjunarlaun	267.201	278.201	289.201
Eftir 1 ár	271.969	282.969	293.969
Eftir 3 ár	276.858	287.858	298.858
Eftir 5 ár	282.035	293.035	304.035
Eftir 7 ár	287.958	298.958	309.958

Í launatöxtum mjólkurfræðinga er svonefnt vinnuskyldgjald og skiptivaktarálag innifalið.

# Atriðisorðaskrá

Afleysing yfirmanns	Gr. 1.3.3.
Aðbúnaður	Gr. 6.1.
Aðfarasamningur frá 5. maí 2011	Gr. 17.3
Atvinnusjúkdómar	Gr. 7.1.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Dagvinnutímakaup	Gr. 1.2.1.
Dánar-, slysa-, og örorkutryggingar	Gr. 7.6.
Desemberuppbot	Gr. 1.4.1.
Fæðingarorlof	Gr. 7.5.
Félagsgjöld	Gr. 10.1.
Ferðir	Gr. 3.4.
Flokksstjóraálag	Gr. 1.3.2.
Flokksstjóri	Gr. 1.3.2.
Forgangsréttur til vinnu	Kafli 5.
Frí án launa	Gr. 14.2.
Frídagur fyrir unna sunnu- og helgidaga	Gr. 2.2.7.
Fundir trúnaðarmanna á vinnustað	Gr. 12.1.5.
Fæðingarorlof	Gr. 4.4.
Gildistími samnings og uppsagnarfrestur	Gr. 16.9.
Greiðsla launa í veikinda- og slysatilfellum	Gr. 7.2
Greiðsla launa í veikinda- og slysatilfellum	Gr. 7.3
Greiðsla yfirvinnu með frítöku	Gr. 2.3.7.
Hópuþsagnir	Gr. 11.3.
Kaupgreiðslureglur	Gr. 1.5.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.3.
Laugardagsfrí	Gr. 2.2.3.
Launataxtar	Gr. 1.1.1.
Læknisvottorð	Gr. 7.4.
Lífeyrissjóður	Gr. 9.3.
Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 3.1.
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr. 3.2.
Mat á starfsaldri	Gr. 1.1.4.
Meðferð ágreiningsmála	Gr. 15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 12.1.7.
Ákvæðis- og bónusvinna	Gr. 13.1.



Orlof	Kafli 4.
Orlofssjóður	Gr. 9.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.4.2.
Ólaunaðir fríddagar á ferðum	Gr. 2.5.3.1.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.6.
Sjúkrasjóður	Gr. 9.1.
Skriptivakt	Gr. 2.5.2.
Skriptivaktarálag	Gr. 2.5.2.
Skólaálag	Gr. 1.3.1.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.4.
Slysatryggingar	Gr. 7.6.
Starfslok	Gr. 11.2.
Stórhátíðarálag	Gr. 1.2.3.
Störf mjólkuriðnaðarmanna	Gr. 5.2.
Tjónabætur	Gr. 8.2
Trúnaðarmenn	Gr. 12.1.
Tvískipt vakt	Gr. 2.5.2.
Uppsagnarfrestur	Gr. 11.1.
Útreikningur á yfirvinnulaunum	Gr. 2.2.8.
Vaktaálag	Gr. 2.5.2.
Vaktavinna	Gr. 2.5.
Veikindi barna	Gr. 7.7.
Vinna í matar- og kaffitíma	Gr. 3.3.
Vinnuföt	Gr. 8.1.
Vinnuskylda á laugardögum	Gr. 2.2.4.
Vinnuskylda á sunnudögum og aukahelgidögum	Gr. 2.2.5.
Vinnuslys	Gr. 7.1.
Yfirvinna	Gr. 2.2.
Yfirvinnutímakaup	Gr. 1.2.2.
Þrískipt vakt	Gr. 2.5.2.
Öryggisbúnaður	Gr. 6.1.