

SAMNINGUR

milli

Grafíu – stéttarfélags í prent- og
miðlunargreinum

annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins

hins vegar

Gildir frá 1. maí 2015 til
31. desember 2018

Prentun: Guðjón Ó
September 2016

Efnisyfirlit:

Bls.

Gildissvið	7
1. KAFLI Vinnutilhögun	8
1.1. Dagvinnutími	8
1.2. Vaktavinna	8
1.3. Yfirvinna	10
1.4. Lágmarkshvöld	11
1.5. Helgi- og stórhátíðardagar	13
1.6. Vanræktar vinnustundir	13
1.7. Frádráttur af kaupi	13
1.8. Útkall	14
1.9. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	14
1.10. Starfsmannaviðtöl	15
1.11. Samkeppnisákvæði	15
1.12. Laun í erlendum gjaldmiðli	16
2. KAFLI Launaákvæði	18
2.1. Laun	18
2.2. Launabreytingar á samningstíma	21
2.3. Desember- og orlofsuppbót	23
2.4. Nemar	25
2.5. Hlaupavinumenn	25
2.6. Álag	25
2.7. Flokksstjórar og vaktstjórar	25
2.8. Yfirvinnukaup	25
2.9. Greiðsla vinnulauna	25
2.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis	26
3. KAFLI Iðnnemar	27
3.1. Almenn um iðnnám	27
3.2. Fjöldi nema	27
3.3. Laun starfspjálfunarna	27
3.4. Önnur námskjör	28
4. KAFLI Veikindadagar og tryggingar	29
4.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	29
4.2. Önnur slys og sjúkdómar	29
4.3. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	30
4.4. Veikindi á meðgöngu	31
4.5. Dagpeningar	31
4.6. Sjúkrasjóður	31
4.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	31

5. KAFLI Lífeyrissjóður og Starfsendurhæfingarsjóður	35
5.1. Lífeyrissjóður	35
5.2. Aðild nema að Sameinaða lífeyrissjóðnum	35
5.3. Starfsendurhæfingarsjóður	35
6. KAFLI Orlof	36
6.1. Sumarleyfi	36
6.2. Sumar- og vetrarorlof	36
6.3. Orlofslaun	36
6.4. Orlofslaun hlaupavinnumanna	37
6.5. Veikindi í orlofi	37
6.6. Orlofsheimilissjóður Grafíu	37
6.7. Fræðslusjóður Grafíu	37
6.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	38
7. KAFLI Trúnaðarmenn	39
8. KAFLI Almenn ákvæði	40
8.1. Gjöld til Grafíu	40
8.2. Ráðning starfsfólks	40
8.3. Verkstjórar	40
8.4. Aðstoðarfólk	41
8.5. Endurráðning	41
8.6. Önnur verk	42
8.7. Fastir starfsmenn	42
8.8. Hlaupavinnumenn	42
8.9. Uppsagnarfrestur	43
8.10. Sér samningar	45
8.11. Frekari hlunnindi	45
8.12. Heilbrigðisreglur	45
8.13. Kjarakannanir	45
8.14. Endurmenntun	46
9. KAFLI Um aðbúnað og öryggi	47
9.1. Vinnufatnaður	47
9.2. Tjónabætur	47
9.3. Vinna við vélar	47
9.4. Öryggisbúnaður	47
9.5. Vinna við afkastamiklar vélar	48
9.6. Öryggisnefnd	48
9.7. Vinna við skerma	48
10. KAFLI Samningsforsendur	49
11. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	51
11.1. Markmið	51
11.2. Viðræðuheimild	51

11.3. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum.....	51
11.4. Upplýsingamiðlun	52
11.5. Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	52
11.6. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	52
11.7. Fimmtudagsfrídagar	53
11.8. Meðferð ágreiningis	53
12. KAFLI Niðurlag.....	54
12.1. Meðferð ágreiningismála.....	54
12.2. Samningstími	54
Bókanir og yfirlýsingar.....	55
Fylgiskjal 1 - launapróunartrygging	55
Bókun um breytingu á launatöxtum	56
Bókun um sveigjanleg starfslok.....	56
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma	57
Bókun um mat á námi til launa	57
Bókun um eflingu iðngreina	58
Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa	58
Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits	59
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi	59
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys	59
Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna	59
Bókun um endurskoðun orlofslaga.....	59
Yfirlýsing um lífeyrismál	60
Bókun 2014 um starfsmenntamál.....	60
Bókun 2014 um skriflega staðfestingu ráðningar	60
Bókun 2014 um bakvaktir	60
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál	61
Bókun 2011 um almenna launahækkun	61
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta	61
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál	62
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna	62
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur	62
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	63
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð	63
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda	63
Bókun 2011 um starfsmannaleigur	64
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála	64
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	65
Bókun 2008 um upplýsingar og samráð	67
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð	67
Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki	67
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	68
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga.....	68
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma	68
Bókun 2008 um læknisvottorð	68

Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	69
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform	70
Bókun 2004 vegna nýs vaktakafla	71
Dæmi um útfærslu frítöku skv. gr. 1.3.2.....	71
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	71
Yfirlýsing um verktakastarfsemi.....	71
Samkomulag varðandi nýja tækni við framleiðslu og frágang prentgripa og viðnám gegn þeirri þróun, að framleiðsla þeirra flytjist úr fyrirtækjum prentiðnaðarins.....	72
Samningur um Prenttæknistofnun	75

Atriðisorðaskrá..... 77

Gildissvið

Samningur þessi gildir um hvers konar framleiðslu í prentsmiðjum, prentþjónustum og bókbandsstofum, sem unnin er af fullgildum sveinum í bókbandi, prentsmíð og prentun, eða af óiðnlærðu starfsfólki samkvæmt nánari ákvæðum samnings þessa.

1. KAFLI

Vinnutilhögun

1.1. Dagvinnutími

Vinnutími er 8 stundir á dag, eða 40 stundir á viku, að meðtöldum kaffitímum, en 7 klukkustundir og 25 mínútur á dag, eða 37 klst. og 5 mínútur á viku unnar dagvinnustundir, að kaffitímum frátöldum. Dagvinnutímabilið er frá kl. 08:00 til kl. 17:00.

Matartími er á tímabilinu frá kl. 12:00 til kl. 13:00, hálf eða ein klst., eftir frjálssu samkomulagi á sama vinnustað. Matartími telst ekki til vinnutíma.

Frjálst er að semja um lengd og fjölda kaffitíma á hverjum vinnustað. Lágmarkskaffitími á vinnustað er 10 mínútur, en hámark tveir kaffitímar samtals 35 mínútur.

Dagvinnu lýkur að lokinni vinnu í 7 klst. og 25 mínútur, fyrir utan kaffitíma, en á hvaða tíma dagsins henni lýkur fer eftir samkomulagi um lengd kaffitíma og matartíma.

Sé það vilji meirihluta starfsmanna fyrirtækis að neyta hádegisverðar á vinnustað, skal það heimilt í samráði við framkvæmdastjóra, enda sé þá fyrir hendi aðstaða til þess, að dómi heilbrigðisyfirvalda. Það er vilji beggja samningsaðila að stuðla að því eftir föngum, að í fyrirtækjum verði séð fyrir þessu, eftir því sem ástæður leyfa.

Þar sem þetta fyrirkomulag er haft og matartími er hálf klukkustund, er heimilt, skv. ósk meirihluta starfsfólks og í samráði við framkvæmdastjóra fyrirtækis, að kaffitímar falli niður og dagvinnu ljúki fyrr sem því nemur. Fari starfsmaður út af vinnustað í matarhléi, er honum skylt að stimpla sig við brottför og komu. Hvers konar neysla önnur en að framan greinir er bönnuð á vinnustað.

Um lengd neysluléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

1.2. Vaktavinna

- 1.2.1. Ákveða má með samkomulagi við starfsmann að hann vinni á vöktum. Um upptöku vakta, slit og breytingar fer þá skv. gr. 1.2.2. Í samkomulaginu skal gerð grein fyrir meginatriðum vaktafyrirkomulags sem fyrir hendi er eða kann að vera tekið upp í fyrirtækinu.

Einnig er heimilt með samkomulagi við hlutaðeigandi starfsmannahóp á vinnustað að taka upp vaktir. Um upptöku, slit og breytingar á vöktum fer skv. gr. 1.2.2.

- 1.2.2. Upptaka vakta skal tilkynnt með 3ja daga fyrirvara eigi vaktir að standa í ½ til 1 mánuð en með viku fyrirvara eigi vaktir að standa í 1 til 6 mánuði. Sé fyrirhugað að vaktir standi lengur en í 6 mánuði er fyrirvari 2 vikur.

Slit og breytingar á vöktum skal tilkynna með 3ja daga fyrirvara hafi þær staðið skemur en 1 mánuð en með viku fyrirvara hafi þær staðið í 1 til 9 mánuði. Hafi vaktir staðið lengur en 9 mánuði skal tilkynna um slit og breytingar með eins mánaðar fyrirvara.

Ef um breytingar er að ræða á vaktafyrirkomulagi viðkomandi starfsmanns / starfsmanna, umfram það sem samkomulag skv. gr. 1.2.1. gerir ráð fyrir, skal það borið undir starfsmann eða hlutaðeigandi starfsmenn til samþykktar.

- 1.2.3. Þegar unnið er á tví- eða þrískiptum vöktum er greitt jafnaðar-vaktaálag:

20% fyrir vaktir mán. – fös. á tímabilinu 07:00 – 24:00.

22% fyrir vaktir mán. – fös. allan sólarhringinn.

24% fyrir vaktir 7 daga vikunnar á tímabilinu 07:00 – 24:00.

27% fyrir vaktir 7 daga vikunnar allan sólarhringinn.

Fyrir vinnu á stórhátíðum skv. gr. 1.5.2. er greitt 30% álag á föst dagvinnulaun (með jafnaðarálagi) fyrir hverja unna stund.

- 1.2.4. Ef starfsmaður er ráðinn beint í vaktavinnu er heimilt að ákveða vaktir á eftirfarandi tímabilum, náist ekki samkomulag við starfsmann / starfsmenn um annað:

Dagvaktatímabil frá: kl. 07:00 til kl. 17:00.

Millivakt er frá: kl. 13:00 til kl. 20:00.

Kvöldvakt er frá: kl. 17:00 til kl. 24:00.

Næturvakt er frá: kl. 24:00 til kl. 06:00.

Breytingar á vöktum skulu tilkynntar með eins mánaðar fyrirvara.

- 1.2.5. Ef vaktavinna er ávallt eða að verulegum hluta á sama tíma sólarhringsins er greitt álag á dagvinnutímakaup á þann hluta 40 stunda vinnuskyldu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 07:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga:

33% frá kl. 17:00 til kl. 24:00 mánudaga til föstudaga

45% frá kl. 00:00 til kl. 07:00 alla daga svo og um helgar og á helgidögum, öðrum en stórhátíðardögum

90% á stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2.

- 1.2.6. Vinnuskylda vaktavinnustarfsmanna í fullu starfi er 173,33 stundir á mánuði og reiknast á eftirfarandi hátt:
- Á tímabilinu 07:00 – 17:00 telst hver unnin stund jafngilda einni stund.
- Á tímabilinu 17:00 – 24:00 telst hver unnin stund jafngilda 1,14 stundum.
- Á tímabilinu 00:00 – 07:00 telst hver unnin stund jafngilda 1,33 stundum.
- Fyrir vinnu umfram 40 stundir að meðaltali á viku (að teknu tilliti til reiknistuðla) er greitt yfirvinnutímakaup fyrir unninn tíma skv. launatöflu samningsins.
- 1.2.7. Hvað varðar reglubundna vaktavinnu um helgar gilda sömu reglur og um vaktir virka daga hvað lengd varðar.
- 1.2.8. Frí vegna vakta á helgi- og stórhátíðardögum (skv. gr. 1.5.)
- Þegar vaktir á helgi- eða stórhátíðardögum falla á mánudaga til föstudaga, að hluta eða heild, öðlast starfsmenn frí sem nemur þeim fjölda stunda sem unnar eru á þeim tíma. Nota skal reiknistuðul í gr. 1.2.6. við útreikning frítökuréttarins.
- 1.2.9. Greidd neysluhlé sem teljast til vinnutíma:
- Á 6 klst. vakt 1 neysluhlé 20 mín.
- Á 7 klst. vakt 1 neysluhlé 30 mín.
- Á 8 klst. vakt 1 neysluhlé 35 mín.
- Á 9 klst. vakt 1 – 2 neysluhlé, samtals 40 mín.
- Á 10 til 12 klst vakt 2 neysluhlé, samtals 45 mín.
- 1.2.10. Við vinnuskipti á þeim tíma sólarhrings sem almenningsvagnar ganga ekki skal starfsmönnum greitt 1½ startgjald leigubifreiða (hver ferð).

1.3. Yfirvinna

- 1.3.1. Yfirvinna telst aðeins það, sem unnið er umfram fullan vinnutíma. Ef yfirvinna er nauðsynleg, þá skal hún að jafnaði unnin af þeim, er gegndi starfinu, en ella sé henni jafnað niður á starfsmenn. Þó má taka nemendur til hjálpar, ef brýn nauðsyn krefur.
- Þar sem föst vaktaskipti eru viðhöfð og dagvaktarmaður vinnur heila kvöldvakt í yfirvinnu skal hann fá sama yfirvinnukaup og kvöldvaktarmaður, sem vinnur 8 klst. í yfirvinnu á dagvakt.
- 1.3.2. Sé unnin yfirvinna lengur en til kl. 19:00, skal vera matarhlé kl. 19:00 til kl. 19:30 og kaffihlé kl. 22:00 til kl. 22:10. Ef unnið er

lengur en til kl. 19:00 án kvöldmatartíma, reiknast tilsvarandi tími sem unninn með yfirvinnukaupi. Sama gildir um kaffitíma.

1.3.3 Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda að greiða fyrir störf, sem unnin eru á yfirvinnutímabili, með fríum á dagvinnutímabili. Heimilt er að viðhafa tvenns konar fyrirkomulag, safna vinnustundum í yfirvinnu og greiða út yfirvinnuálagið (mismun dagvinnu- og yfirvinnutímakaups) næsta útborgunardag eða breyta yfirvinnutímum þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klukkustundir í yfirvinnu jafngilda 8 klukkustundum í dagvinnu). Uppsafnaðir frítímar skv. framangreindu skulu veittir í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmann.

1.4. Lágmarkshvöld

1.4.1. Daglegur hvíldartími.

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

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

1.4.2. Frávik og frítökuréttur.

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinnutímakaup), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutímakaup) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

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. og þá án sérstakra greiðslna.

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 enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

1.4.3. Vikulegur frídagur.

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

1.4.4. Frestun á vikulegum frídegi.

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

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

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.

1.4.5. Hlé.

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

1.5. Helgi- og stórhátíðardagar

1.5.1. Helgidagar eru:

Skírdagur

Annar í páskum

Sumardagurinn fyrsti

1. maí

Uppstigningardagur

Annar í hvítasunnu

Frídagur verslunarmanna

Aðfangadagur jóla frá kl. 07:00 til kl. 12:00

Annar í jólum

Gamlársdagur frá kl. 07:00 til kl. 12:00

1.5.2. Stórhátíðadagar eru:

Nýársdagur

Föstudagurinn langi

Páskadagur

Hvítasunnudagur

17. júní

Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00

Jóladagur

Gamlársdagur eftir kl. 12:00

Helgi- og stórhátíðardagar skerða ekki hið fasta vikukaup.

1.6. Vanræktar vinnustundir

Starfsfólki er skylt að vera við vinnu sína allan vinnutímann og afgreiða verk sitt vel og vandlega.

Nú er starfsmaður oftinnis fjarverandi frá verki sínu í leyfleysi, hálfan dag eða meira, og má þá fara með hann sem hlaupavinnumann, skv. grein 8.8.

1.7. Frádráttur af kaupum

Draga má af kaupum starfsfólks að tiltölu við kaup þess fyrir hverja vanræktar vinnustund að óþörfu af hinum umsamda 8 stunda vinnudegi með 100% álagi miðað við 40 stunda vinnuviku, ef um hálfu stund eða meira er að ræða á viku.

Það telst vanræksla á vinnu, ef starfsmaður er ekki kominn að verki, þegar stundaklukkan þeirrar vinnustofu, er hann vinnur í, er á mínútnni (slær).

1.8. Útkall

Sé starfsmaður kallaður til vinnu frá heimili sínu eftir að venjulegum dagvinnutíma er lokið, greiðist honum 1 klst. auk þess tíma sem unninn er, þó aldrei skemur en 3 klst.

1.9. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

1.9.1. 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.

Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggja fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.9.2. 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.

1.9.3. Ákvæði gr. 1.9.1. og 1.9.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

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

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

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

1.9.5. 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. 1.9.4. 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.

1.9.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.9.7. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.10. 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.

1.11. Samkeppnisákvæði

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

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

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

- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

1.12. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðalauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðalauna 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, vaktaálgög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkarnir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. fóst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með 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.

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform.

2. KAFLI

Launaákvæði

2.1. Laun

2.1.1 Launataxtar¹

Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Sveinar

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	313.350	332.778	347.753	358.186
Eftir 1 ár	318.507	338.254	353.475	364.079
Eftir 3 ár	323.819	343.896	359.371	370.152
Eftir 5 ár	334.269	354.994	370.969	382.098

Yfirvinnukaup sveina í vaktavinnu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	3.615,64	3.839,82	4.012,61	4.132,99
Eftir 1 ár	3.675,16	3.903,00	4.078,63	4.200,99
Eftir 3 ár	3.736,44	3.968,10	4.146,67	4.271,07
Eftir 5 ár	3.857,02	4.096,16	4.280,49	4.408,90

Iðnaðarmenn með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistaraáttindi. Iðnaðarmaður með tvöfalt sveinspróf sem bæði nýtast í starfinu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Laun	348.241	369.833	386.476	398.070

¹ Launataxtar taka mið af launabreytingum skv. kjarasamningi SA, ASÍ og aðildarfélagi ASÍ dags. 21. janúar 2016.

Yfirvinnukaup iðnaðarmanna með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi í vaktavinnu. Yfirvinnukaup iðnaðarmanna með tvöfalt sveinspróf sem bæði nýtast í starfinu í vaktavinnu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Laun	4.018,24	4.267,39	4.459,42	4.593,20

Iðnaðarmenn án sveinsprófs

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	285.208	302.891	316.521	326.017
Eftir 1 ár	289.715	307.677	321.522	331.168

Yfirvinnukaup iðnaðarmanna án sveinsprófs í vaktavinnu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	3.290,92	3.494,96	3.652,23	3.761,80
Eftir 1 ár	3.342,92	3.550,18	3.709,94	3.821,24

Nýr kauptaxti iðnaðarmanna án sveinsprófs nær til þeirra iðnaðarmanna sem ekki uppfylla skilyrði launaflokks sveina en hafa starfsréttindi frá sínu heimalandi til iðnaðarmannastarfa. Starfsmaður skal þó ekki taka laun skv. þessum launaflokki lengur en tvö ár, enda sýni hann fram á að hann hafi unnið í a.m.k. tvö ár í iðn sinni hér á landi. Starfstími skv. launaflokki þessum telst ekki til starfstíma skv. launaflokki sveina. Við tilfærslu í launaflokk sveina byrjar starfsmaður að ávinna sér sjálfstæðan ávinnsalurétt skv. launaflokki sveina.

Aðstoðarfólk

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	233.358	248.358	259.534	267.320
Eftir 1 ár	236.692	251.692	263.018	270.909
Eftir 3 ár	240.128	255.128	266.609	274.607
E. 5 ár í f.	243.665	258.772	270.417	278.530

Yfirvinnukaup aðstoðarfólks í vaktavinnu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	2.692,64	2.865,72	2.994,68	3.084,52
Eftir 1 ár	2.731,12	2.904,20	3.034,89	3.125,94
Eftir 3 ár	2.770,76	2.943,84	3.076,31	3.168,60
Eftir 5 ár í f.	2.811,58	2.985,88	3.120,24	3.213,85

Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum með mikla faglega reynslu í iðngreininni

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	240.735	255.735	267.243	275.260
Eftir 1 ár	241.875	256.875	268.434	276.487
Eftir 3 ár	244.155	259.293	270.961	279.090
Eftir 5 ár	247.574	262.924	274.756	282.999

Yfirvinnukaup sérhæfðs aðstoðarfólks í vaktavinnu

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	2.777,76	2.950,84	3.083,63	3.176.14
Eftir 1 ár	2.790,92	2.964,00	3.097,38	3.190,30
Eftir 3 ár	2.817,22	2.991,90	3.126,54	3.220,34
Eftir 5 ár	2.856,68	3.033,80	3.170,32	3.265,43

2.1.2.

Deilitölur

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

Víkukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda dagvinnukaup með 40.

2.1.3.

Laun ungmenna

Laun 17 ára aðstoðarfólks eru 95% af byrjunarlaunum og laun 16 ára 90% af sama stofni.

2.1.4. Mat á starfsaldri aðstoðarfólks

Við mat á starfsaldri aðstoðarfólks til launa telst 22 ára aldur jafngilda 1 árs starfi í starfsgrein.

2.1.5 Aðstoðarfólk - lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur aðstoðarfólks fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir):

1. maí 2015	kr. 245.000 á mánuði
1. janúar 2016	kr. 260.000 á mánuði
1. maí 2017	kr. 280.000 á mánuði
1. maí 2018	kr. 300.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags-, og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekju-tryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launa-hækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

2.2. Launabreytingar á samningstíma

2.2.1. Launabreytingar 1. maí 2015

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggt lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. febrúar 2014 til 30. apríl 2015 samkvæmt fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2015 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunar launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkunar vegna sveinsprófs skulu ekki koma til frádráttar við útreikning launaþróunartryggingar.

Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

Frávik vegna gjaldþrots og uppsagna af völdum verkefnaskorts

Starfsmenn sem hófu störf hjá nýjum vinnuveitanda vegna uppsagna af völdum verkefnaskorts eða í kjölfar gjaldþrots á tímabilinu 1. maí til 31. desember 2014 skulu taka sömu hlutfallshækkun launa og samstarfsmenn í sömu störfum.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

2.2.2. **Launabreytingar 1. janúar 2016²**

Þann 1. janúar 2016 hækka laun og launatengdir liðir um 6,2%, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Launagreiðanda er þó heimilt að draga frá launahækkun skv. 1. mgr. ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir 1. maí 2015 og fram til 21. janúar 2016, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa

² Launabreyting 1. maí 2016 var með samningi SA, ASÍ og aðildarféлага ASÍ dags. 21. janúar 2016 færð fram til 1. janúar 2016 og almenn 6,2% launabreyting með takmarkaðri heimild til frádráttar kom í stað 5,5% launaþróunartryggingar.

gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015.

2.2.3. **Launabreytingar 1. maí 2017³**

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 4,5%.

2.2.4. **Launabreytingar 1. maí 2018³**

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.*

2.2.5. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. maí 2015 og taka á samningstímanum breytingum skv. 2.2. gr. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% þann 1. maí 2015, 6,2% þann 1. janúar 2016, 4,5% þann 1. maí 2017 og 3,0% 1. maí 2018, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

Taxtar faglærðra færðir nær greiddum launum

Með samningnum eru lágmarkskauptaxtar faglærðra færðir nær greiddum launum í greininni. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 2.2.1. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2.2.1. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun á bls. 56 um taxtabreytingarnar.

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2.2.1. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

2.3. Desember- og orlofsuppbót

2.3.1. **Desemberuppbót**

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

³ Sbr. samning SA og ASÍ frá 21. janúar 2016. Í stað 3,0% almennrar hækkunar launa og 4,5% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 4,5% þann 1. maí 2017. Í stað 2,0% almennrar hækkunar launa og 3,0% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 3,0% þann 1. maí 2018.

kr. 78.000 árið 2015,
kr. 82.000 árið 2016,
kr. 86.000 árið 2017,
kr. 89.000 árið 2018.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1. desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

2.3.2. Orlofsuppbót

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

kr. 42.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015,
kr. 44.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016,
kr. 46.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017,
kr. 48.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018.

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

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

2.3.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

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.

2.4. Nemar

Sjá 3. kafla.

2.5. Hlaupavinnumenn

Tímakaup hlaupavinnumanna skal vera 3% af viðkomandi vikukaupi. Sjá nánar um hlaupavinnumenn í gr. 6.4. og 8.8.

2.6. Álag

Komi til þess að einn prentari þurfi að sinna tveim prentvélum samtímis, skal hann fá greidd laun með 12% álagi á viðkomandi taxa skv. grein 2.1.

2.7. Flokksstjórar og vaktstjórar

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

Álag þetta kemur ekki til viðbótar álagi skv. gr. 2.6.

2.8. Yfirvinnukaup

Yfirvinna greiðist með 80% álagi á dagvinnukaup í hverjum flokki, sem miðast við 40 stunda vinnuviku (deilitala 40).

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

2.9. Greiðsla vinnulauna

Greiða skal vinnulaun mánaðarlega, nema samkomulag sé eða verði milli starfsfólks og vinnuveitanda um annað fyrirkomulag.

Útborgun launa skal fara fram í vinnutíma, fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virkan dag mánaðar. Greiðslu vinnulauna skal jafnan fylgja kaupseðill, sem gefur til kynna frádrátt af kaupi, svo og yfirvinnu.

2.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

3. KAFLI

Iðnnemar

3.1. Almennt um iðnnám

Farið skal eftir gildandi lögum og reglugerðum um iðnnám og iðnfræðslu þegar nemar eru ráðnir til starfsþjálfunar í fyrirtæki.

Einnig vísast til krafna um kennsluskyldu í námsksskrá um vinnustaðanám í upplýsinga- og fjölmiðlagreinum.

Námssamning skal tilkynna til samningsaðila.

3.2. Fjöldi nema

Fjöldi nema má vera sem hér segir:

Í fyrirtæki sem í vinna 1 - 2 sveinar sé aðeins 1 nemi.

Fyrir hverja iðngrein gildir:

Á móti 2 sveinum sé eigi fleiri en 1 nemi

Á móti 3 - 4 séu eigi fleiri en 2 nemar

Á móti 5 - 6 séu eigi fleiri en 3 nemar

Á móti 7 - 8 séu eigi fleiri en 4 nemar og hlutfallslega séu sveinar fleiri

Nemafjöldi sé miðaður við meðalfjölda sveina í fyrirtækinu síðastliðið ár. Þó verður námssamningi ekki slitið þótt færri verði sveinar, ef nemi hefur verið löglega ráðinn.

3.3. Laun starfsþjálfunarnema

Laun iðnnema í prentun, prentsmíð (grafískri miðlun) og bókbandi skulu vera sem hér segir og greiðast aðeins fyrir unnar stundir.

	Mán.laun 1.5. 2015	Yfirvinna
Fyrstu 6 mánuði	232.925	2.418,93
Eftir 6 mánuði	242.768	2.521,15

	Mán.laun 1.1. 2016	Yfirvinna
Fyrstu 6 mánuði	247.925	2.574,70
Eftir 6 mánuði	257.820	2.677,46

	Mán.laun 1.5. 2017	Yfirvinna
Fyrstu 6 mánuði	259.082	2.690,56
Eftir 6 mánuði	269.422	2.797,95

	Mán.laun 1.5. 2018	Yfirvinna
Fyrstu 6 mánuði	266.854	2.771,28
Eftir 6 mánuði	277.505	2.881,89

Iðnnemar í fullu starfi hjá fyrirtæki á námstíma fá fulla desemberuppbót og orlofsuppbót.

3.4. Önnur námskjör

- 3.4.1. Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningi þessum.
- 3.4.2. Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóðum og orlofs-sjóðum Grafíu og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilásjóða þeirra vegna fara eftir ákvæðum samningsins um þessi gjöld.
- 3.4.3. Verði nemi ráðinn áfram þegar námstíma á vinnustað er lokið, skal neminn fá greitt kaup samkvæmt kjarasamningi sveina þar til næsta sveinspróf er haldið.
- 3.4.4. Iðnmeistarar eða iðnfyrirtæki skulu halda eftir af launum félagsbundinna iðnnema félagsgjöldum til Grafíu gegn árituðum kvittunum gjaldkera félagsins.

4. KAFLI

Veikindadagar og tryggingar

4.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 4.1.1. Starfsfólk, sem forfallast frá vinnu vegna slysa við vinnuna, á beinni leið til eða frá vinnu eða vegna sjúkdóms, sem rekja má til starfa þess, skal fá greidd laun fyrir dagvinnu í allt að þrjá mánuði, samkvæmt þeim taxta, sem viðkomandi tók laun eftir. Réttur þessi kemur til viðbótar þeim rétti, er starfsmaður nýtur skv. gr. 4.2.

Skýring:

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

Skýring:

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

- 4.1.2. Við vinnuslys kostar vinnuveitandinn flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa, annan en þann, sem sjúkrasamlag og almannatryggingar greiða. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslum, enda hafi kvittanir borist í tæka tíð.

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

4.2. Önnur slys og sjúkdómar

- 4.2.1. Starfsmaður á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að 3 daga fyrir hvern unninn mánuð og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.

Þó skal starfsmaður njóta launa í veikinda- og slysatilvikum í allt að 2 vikur, skv. því sem fyrir er mælt í 1. mgr., enda hafi

viðkomandi starfað minnst þann tíma á hinum nýja vinnustað áður en hann veiktist.

- 4.2.2. Hafi starfsmaður unnið 5 ár samfelld hjá sama vinnuveitanda skal hann halda að lágmarki eins mánaðar launarétti í veikindum við ráðningu til nýs vinnuveitanda í sömu starfsgrein, enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur við ráðningu.
- 4.2.3. Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda eitt ár samfelld, skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að sex vikur auk greiðslna vegna yfirvinnu, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.
- 4.2.4. Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfelld, skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að tvo mánuði og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu í allt að 7 vikum, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.
- 4.2.5. Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda í fimm ár samfelld, skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að þrjú mánuði og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu í allt að 7 vikur, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.
- 4.2.6. Starfsmaður, sem rétt á til greiðslna skv. þessari grein, sbr. gr. 4.2.1 - 4.2.5., skal fá greidda yfirvinnu sem hér segir:

Yfirvinnukaup reiknast allt að 2 klst. á dagvinnudag, að hámarki 10 klst. á viku, ef yfirvinna hans sl. 10 vikur, áður en veikindi eða slys bar að höndum, nær því meðaltali. Sé meðaltal yfirvinnunnar undir þessu hámarki, ræður meðaltalið, eins og það er í reynd. Nái starfstími ekki 10 vikum, sbr. gr. 4.2.1., skal meðaltal reiknað frá upphafi starfstíma.

4.3. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

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

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

- 4.3.2. 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 framan- greindum tilfellum, samanber þó gr. 4.3.1.

4.4. Veikindi á meðgöngu

Vinnuveitendum er skylt, þar sem því verður við komið að færa barnshafandi konu til í starfi, ef það er þess eðlis að heilsu hennar eða fósturs er af því hættu búinn, enda verði ekki komið við öðrum breytingum á starfsháttum. Slík tilfærsla skal ekki hafa áhrif á launakjör viðkomandi til lækunar. Barnshafandi konum skal heimilt að taka upp hlutavinnu, að höfðu samráði við vinnuveitanda.

4.5. Dagpeningar

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasam- lögum, vegna framangreindra veikinda, greiðast til vinnu- veitenda.

- 4.5.1. Færa skal sönnur á veikindi með læknisvottorði samtímis, enda greiðir vinnuveitandi nauðsynlegan kostnað við öflun þess.
- 4.5.2. Framangreind ákvæði koma í stað fyrri samningsákvæða um greiðslur í veikinda- og slysatilvikum, svo og ákvæða laga nr. 19/1979. Verði nefndum lögum breytt þannig á samnings- tímabilinu, að þau tryggi launþega frekari rétt en að framan greinir, þá gildir hinn lögboðni réttur.

4.6. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur greiði 1% af öllum launum starfsmanna sinna í Sjúkrasjóð Grafíu. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

4.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

4.7.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samn- ingur 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 sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis,

kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

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

4.7.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

4.7.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2015 (426,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

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

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

4.7.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. maí 2015:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.544.232.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.017.693. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. 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. 754.423. 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. 754.423.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 754.423. til dánarbús hins látna.

4.7.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.200.849. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 172.008, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 344.017, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 688.034. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.302.335.

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%.

4.7.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slystímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slysi 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. 37.721 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.

4.7.7. Tryggingarskylda

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

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

5. KAFLI

Lífeyrissjóður og Starfsendurhæfingarsjóður

5.1. Lífeyrissjóður

10.3.2. 5.1.1. Starfsmaður greiði 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8%. Framlag atvinnurekanda hækkar á samningstímabilinu og verður:

Frá 1. júlí 2016: 8,5%

Frá 1. júlí 2017: 10,0%

Frá 1. júlí 2018: 11,5%

5.1.2 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

5.2. Aðild nema að Sameinaða lífeyrissjóðnum

5.2.1. Nemar skulu njóta fullrar aðildar að Sameinaða lífeyrissjóðnum.

5.3. Starfsendurhæfingarsjóður

5.3.1. Atvinnurekendur greiða 0,13%⁴ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

⁴ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

6. KAFLI

Orlof

6.1. Sumarleyfi

Starfsfólk skal fá 25 virka daga í sumarleyfi með fullu kaupi, enda hafi það unnið í sama fyrirtæki í eitt ár samfleytt.

Eftir 5 ár samfellt í sama fyrirtæki er orlof 28 dagar.

Eftir 10 ár í iðninni er orlof 30 dagar.

Starfsfólk, sem unnið hefur skemur en eitt ár í sama fyrirtæki, skal fá sumarleyfi með fullu kaupi að tiltölu við þann tíma, sem það hefur unnið.

Veita ber a.m.k. 20 virka daga í einu lagi á tímabilinu 1. júní til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara, á þann hátt að sem minnst röskun verði á starfsemi fyrirtækisins. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 daga.

6.2. Sumar- og vetrarorlof

Óski starfsmaður með 9 ára starfsreynslu að taka vetrarorlof, þá geymast 5 dagar af sumarorlofi og verður þá vetrarorlof samtals 10 dagar. Óski starfsmaður með 10 ára starfsreynslu eða meira að taka vetrarorlof þá geymast 5 dagar af sumarorlofi og verður þá vetrarorlof samtals 10 dagar. Vetrarorlof skal veitt á tímabilinu 1. október til 1. maí. Vetrarorlof skal starfsmaður nota til að auka þekkingu sína. Ósk um töku vetrarorlofs skal koma fram fyrir 1. maí ár hvert.

6.3. Orlofslaun

Orlofsárið reiknast frá 1. maí til 30. apríl.

Laun fyrir orlofsdaga skulu greidd næsta virkan dag áður en orlof hefst. Þá skal einnig greitt orlof af yfirvinnu síðasta orlofsárs.

Orlof á yfirvinnu er:

10,64% miðað við 25 daga,

12,07% miðað við 28 daga og

13,04% miðað við 30 daga.

6.4 Orlofslaun hlaupavinnumanna

Hlaupavinnumenn taka orlofslaun samkvæmt orlofslögum.

6.5 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi 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. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

6.6 Orlofsheimilissjóður Grafíu

Vinnuveitendur greiða til sjóðsins 0,25% af öllum launum starfsmanna sinna. Iðgjald þetta greiðist mánaðarlega.

6.7 Fræðslusjóður Grafíu

Fyrirtæki þau, sem eru aðilar að samningi þessum, skuldbinda sig til þess að greiða í Fræðslusjóð Grafíu kr. 1.065 á mánuði (frá 1.5.2015 til loka samningstímans) af hverjum félagsmanni Grafíu í fyrirtækinu, og greiðist gjaldið mánaðarlega. Markmið sjóðsins er endur- og viðbótarmenntun félagsfólks Grafíu, svo og námsgagnagerð og námskeiðahald. Gjald þetta skal taka sömu breytingum og launataxtar félagsins hverju sinni.

Stjórn sjóðsins skal skipuð þannig að tveir fulltrúar séu tilnefndir af Grafíu og einn fulltrúi af Samtökum iðnaðarins. Stjórn sjóðsins skal ákvarða styrkveitingar.

6.8 Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

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

7. KAFLI

Trúnaðarmenn

- 7.1. Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefni stjórn Grafíu trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af stjórn Grafíu. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
- 7.2. 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 Grafíu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 7.3. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara göng og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 7.4. Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 7.5. Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið.

Til fundanna skal boða í samráði við Grafíu og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja 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.
- 7.6. Starfsfólk skal snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir eða kvartanir viðvíkjandi ófullnægjandi aðbúnaði við vinnuna eða öðru, er það telur ábótavant.

Trúnaðarmaður skal bera slíkar óskir og kvartanir fram við atvinnurekanda eða umboðsmann hans, áður en hann ber þær fram á öðrum vettvangi.

Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess, að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsfólksins.
- 7.7. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir, sem námskeiðin sækja, skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af fastanefnd aðila vinnuarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann frá hverju fyrirtæki á ári.

8. KAFLI

Almenn ákvæði

8.1. Gjöld til Grafíu

Fyrirtækjum, sem eru aðilar að samningi þessum er skylt að halda eftir af kaupi starfsmanna sinna gjöldum þeirra til Grafíu og Sameinaða lífeyrissjóðsins og standa gjaldkera skil á þeim mánaðarlega. Verði vanefndir á þessu ákvæði hjá einhverju fyrirtæki, þannig að greiðsluskil hafi dregist í 6 mánuði eða lengur, áskilur Grafía sér rétt til þess að láta félagsmenn sína hætta vinnu þar, á kostnað viðkomandi fyrirtækis, þar til greiðslan hefur verið innt af hendi ásamt almennum dráttarvöxtum, eða samningar um hana tekist. Slík ákvörðun skal þó ávallt tilkynnt hlutaðeigandi framkvæmdastjóra og stjórn Samtaka iðnaðarins með eigi minni fyrirvara en einni viku.

8.2. Ráðning starfsfólks

Ekkert fyrirtæki, sem þessi samningur gildir við, má ráða til vinnu við framleiðslustörf starfsfólks, sem ekki er þá þegar meðlimir Grafíu nema það gerist félagar þess samtímis.

Nú þarfnast fyrirtæki, sem er aðili að samningi þessum, aukins starfsfólks, og er þá Grafíu skylt að gera sitt til að útvega, sér að kostnaðarlausu, einn mann eða fleiri, innan lands eða utan, er vel séu að verki farnir og vinni í samræmi við lög og reglur félagsins.

Áður en ráðið er nýtt starfsfólk í fyrirtæki innan SI skal leitað til Grafíu og/eða SI og athugað, hvort nokkur félagsmaður Grafíu sé atvinnulaus. Skulu þeir þá ganga fyrir vinnunni, ef við þeirra hæfi er.

Eigi má fyrirtæki heldur ráða starfsfólk, sem er í óbættum sökum við Grafíu nema stjórn þess leyfi.

8.3. Verkstjórar

Félagsmönnum í Grafíu og er falin verkstjórn, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir og ekki vera lægra en fyrir flokksstjórn skv. gr. 2.7.

Aðild sveina að Grafíu kemur á engan hátt í veg fyrir að sveinum sé falin verkstjórn enda taki þeir á sig allar skyldur sem því fylgir.

Verkstjórar skulu ekki vera tilnefndir sem trúnaðarmenn og ekki vera í samninganefndum Grafíu.

Komi til verkfalla af hálfu Grafíu er verkstjóri undanþeginn skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

8.4. Aðstoðarfólk

8.4.1. Starfsmenn sem ráðnir eru til aðstoðar löggiltum iðnaðarmönnum skulu vera meðlimir Grafíu og skulu þeir gerast meðlimir Sameinaða lífeyrissjóðsins um leið og þeir hefja störf, enda séu þeir 16 ára eða eldri.

8.4.2. Aðstoðarfólk í bókbandsstofum. Aðstoðarfólk má eigi vera fleira í bókbandsstofu en sem hér segir:

Móti 1 sveini	2 til aðstoðar
Móti 2 sveinum	4 til aðstoðar
Móti 3 sveinum	5 til aðstoðar
Móti 4 sveinum	6 til aðstoðar

Fyrir hvern svein fram yfir fjóra tveir til aðstoðar. Þó er gert ráð fyrir að stjórn Grafíu leyfi undanþágur um fleiri aðstoðarmenn þegar sérstaklega stendur á eða ef engir sveinar eru fáanlegir, enda berist um það skrifleg umsókn.

8.5. Endurráðning

8.5.1. Áunnin réttindi starfsfólks skulu haldast, verði um endurráðningu að ræða innan eins árs.

Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

Jafnframt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir 3 mánaða starf ef endurráðning verður eftir meira en 3 ára starfshlé, en þó innan 5 ára.

8.5.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er

honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

8.6. Önnur verk

Eigi má setja starfsfólk til annarra verka en þeirra, sem heyra iðninni til, nema með samþykki þess.

8.7. Fastir starfsmenn

Fastir starfsmenn skoðast þeir, sem unnið hafa einn mánuð eða lengur í sama fyrirtæki.

8.8. Hlaupavinnumenn

Hlaupavinnumenn teljast þeir, er ekki hafa fasta vinnu við iðn sína, heldur starfa við hana hér og þar, er vinna býðst, eða teljast hlaupavinnumenn skv. grein 1.6. um vanræktar vinnustundir.

Vinni þeir skemur en eina viku, skal þeim goldið samkvæmt 2. kafla (grein 2.5.). Verði tíminn lengri, fer kaupíð eftir samkomulagi, en sé þó eigi undir lágmarkslaunum. En vinni þeir lengur en einn mánuð í sama fyrirtæki, eru þeir komnir undir öll ákvæði samnings þessa svo sem fastamenn, nema þeir séu hlaupavinnumenn skv. gr. 1.6. um vanræktar vinnustundir.

Hlaupavinnumenn hafa ekki kaup fyrir helgi- og frídaga.

8.9. Uppsagnarfrestur

8.9.1. Uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur á vinnu af beggja hálfu, starfsfólks og atvinnurekenda, skal vera sem hér segir:

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur

Eftir tveggja vikna samfelld starf
há sama atvinnurekanda: Ein vika

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

Eftir 2 ár samfelld hjá
sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót

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

Uppsögn skal vera skrifleg. Eins mánaðar uppsagnarfrestur og lengri miðast við mánaðamót.

Ákvæði greinar 8.8.1. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

8.9.2. 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. Framangreind ákvæði gilda einnig ef starfsmaður nær tilskildum aldri á uppsagnarfresti.

8.9.3. 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:

8.9.3.1. 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.

8.9.3.2. 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.

8.9.3.3. 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. $\frac{2}{3}$ 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. 1 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.

8.10. Sérsamningar

Samningar þeir, er einstakir starfsmenn gera við fyrirtæki, gilda því aðeins, að þeir brjóti ekki í bága við gildandi samning þennan.

8.11. Frekari hlunnindi

Hafi starfsmaður frekari hlunnindi en samningur þessi greinir, þegar hann gengur í gildi, skulu þau haldast óbreytt.

8.12. Heilbrigðisreglur

Um heilbrigðisreglur og ræstingu fer eftir gildandi lögum og fyrirmælum, og skal þeim nákvæmlega fylgt.

Það er vilji samningsaðila að vinna að því þegar atvinnurekstur flyst í ný húsakynni eða bætir við sig húsnæði, að þess sé gætt, að sjá fyrir aðstöðu til þess að framfylgja ýrtruðu fyrirmælum um hollustuhætti, eins og þau eru á hverjum tíma.

Algengustu og nauðsynlegustu sjúkragögn (sjúkrakassi) skulu vera fyrir hendi á vinnustað. Framkvæmd ákvæða þessarar greinar skal framfylgt undir eftirliti heilbrigðisyfirvalda.

8.13. Kjarakannanir

Gera skal kjarakönnun a.m.k. einu sinni á ári og birta niðurstöður hennar / þeirra.

Markmið kannananna er að gefa samningsaðilum sem gleggsta mynd af öllum þeim launum sem greidd eru á hverjum tíma í starfsgreinum. Til grundvallar þessum kjarakönnunum verði hafðar sömu forsendur og lágu að baki þeirri könnun sem samið var um í kjarasamningum 1986. Oddamönnum Grafíu /SI verði falið að ráða óháðan fagmann til þess að framkvæma kannanirnar, enda skipta félögin með sér kostnaðinum að jöfnu.

Framkvæmd kannanana verði á þann veg að hinn óháði starfsmaður fái að afla sér upplýsinga hjá fyrirtækjum innan SI, enda sé um algeran trúnað að ræða á milli hans og viðkomandi fyrirtækis.

8.14. Endurmenntun

Réttur til endurmenntunar í vinnutíma

Bókagerðarmenn skulu eiga kost á að sækja eftirmenntunarnámskeið á vegum IÐUNNAR / Prenttæknistofnunar til að fylgjast með breytingum í bókagerðargreinum og falla að starfsemi fyrirtækisins. Við það skal miðað að árlega geti þeir varið allt að 24 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt bókagerðarmaður sem og vinnuveitandi geta haft frumkvæði að námskeiðum. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækis.

Bókagerðarmaður sem unnið hefur þrjú ár samfelld hjá sama fyrirtæki skal á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum IÐUNNAR / Prenttæknistofnunar án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í 1. mgr.

9. KAFLI

Um aðbúnað og öryggi

9.1. Vinnufatnaður

Atvinnurekandi skal leggja starfsmanni sínum til hlífðarfatnað og viðeigandi skóbúnað við störf sín, þar sem ástæða þykir til af öryggisástæðum eða við vinnu við þau efni sem að mati öryggistrúnaðarmanns og verkstjóra gefa tilefni til.

9.2. Tjónabætur

Verði starfsmaður 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 slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

9.3. Vinna við vélar

Starfsmenn skulu ekki vinna einir á vinnustað við þær vélar og tæki, sem að mati öryggistrúnaðarmanns og verkstjóra geta talist hættuleg.

Vinna við sauma- og heftivélar. Eigi skal láta starfsfólk vinna við saumavélar eða heftivélar á bókbandsstofu lengur en fjóra tíma í senn, ef ástæður leyfa.

9.4. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera hendi til afnota fyrir starfsfólk á öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í samningi þessum.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í samningi þessum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að víkja því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

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 samningi þessum 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 stjórna Grafíu og SI.

9.5. Vinna við afkastamiklar vélar

Við vinnu við afkastamiklar bókbands og prentvélar skal gæta fyllsta öryggis. Rísi ágreiningur um þau mál, skal öryggisnefnd fyrirtækis setja reglur um öryggismál viðkomandi vélar. Þar sem öryggisnefnd er ekki starfandi skulu öryggisvörður og öryggistrúnaðarmaður gegna hlutverki nefndarinnar. Reglur þessar taki m.a. til fjölda starfsmanna, þannig að fyllsta öryggis sé gætt við vinnu hverju sinni. Náist ekki samkomulag í nefndinni skulu stjórnir Grafíu og Samtaka iðnaðarins, að fengnu álitni Vinnueftirlits ríkisins, leitast við að jafna ágreininginn. Takist stjórnnum samningsaðila ekki að komast að niðurstöðu, skal vísa málinu til úrskurðar stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, sbr. reglugerð nr. 77/1982.

Á þeim vinnustöðum, þar sem félagsmenn Grafíu eiga ekki sæti í öryggisnefnd skal trúnaðarmaður Grafíu taka sæti í nefndinni, þegar öryggismál prent- og bókbandsvéla eru til meðferðar.

9.6. Öryggisnefnd

Samningsaðilar eru sammála um það, að starfa beri öryggisnefnd á vegum félaganna og skal hún skipuð tveimur mönnum frá hvorum samningsaðila.

9.7. Vinna við skerma

Starfsfólk, sem vinnur við skerma fái hvíldir að jafnaði á hverjum klukkutíma. Skapist ekki slík hlé vegna kaffitíma, matartíma eða verkefnaskipta, skal gefið 10 mín. hlé, þó ekki yfir 60 mínútur á dag. Starfsfólk, sem þessi störf vinnur, skal hefja störf og ljúka vinnu, eins og fyrir er mælt í kafla 1 um vinnutilhögun.

Um augn- og sjónvernd starfsmanna vísast til reglugerðar nr. 498/1994 um skjávinnu.

10. KAFLI

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi grundvallast annars vegar á kjarasamningum undirrituðum 22. júní 2015 og hins vegar kjarasamningum undirrituðum 21. janúar 2016.

Samningsforsendur samnings undirrituðum 22. júní 2015:

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarféлага ASÍ sem að samningsforsendum þessum standa skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.

3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila 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 ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki

vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

Grundvöllur samnings undirrituðum 21. janúar 2016

Samningur þessi byggir á rammasamkomulagi aðila, dags. 27. október 2015 og bókun um lífeyrismál um jöfnun lífeyrisréttinda, dags. 5.5.2011.

Hafi þau frumvörp sem félags- og húsnæðismálaráðherra flutti á Alþingi í desember 2015 um húsnæðisbætur og almennar íbúðir ekki verið afgreidd sem lög án verulegra efnisbreytinga fyrir lok febrúar 2016, eru aðilar sammála um að fresta skoðun forsendunefndar í febrúar 2016 hvað þessi frumvörp varðar til febrúar 2017 og telst það þá vera ný forsenda.

11. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

11.1. Markmið

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

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir 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.

11.2. Viðræðuheimild

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningur Grafú tekur til.

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar ber að tilkynna það Grafú og SI Heimilt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum kjarasamnings. Þeir geta hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla hvor sinn fulltrúa til ráðuneytis við samningsgerð.

11.3. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum

Trúnaðarmaður skal láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna. Trúnaðarmaður skal vera í forsvari fyrir samninganefnd að öðru jöfnu.

Samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma í samráði við yfirmann eða vinnuveitanda. Ennfremur skulu samningamenn

njóta sérstakrar verndar í starfi, á meðan á samningum stendur og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem starfsmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri skulu þeir kjósa eina sameiginlega samninganefnd sem kemur fram fyrir hönd starfsmanna í því tilviki að heildarfyrirtækjasamningur sé gerður.

Þar sem trúnaðarmaður hefur ekki verið skipaður, getur Grafía beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

11.4. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins, svo og nauðsynlegar launaupplýsingar sem að samningnum lúta.

11.5. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að 3 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.

11.6. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur og þá sem síðar ráðast til starfa.

11.7. Fimmtudagsfrídagar

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 er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

11.8. 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 geta starfsmenn og eða fyrirtæki leitað aðstoðar hlutaðeigandi félags síns eða falið því/þeim málið til úrlausnar.

12. KAFLI

Niðurlag

12.1. Meðferð ágreiningsmála

Rísi ágreiningur út af samningi þessum eða út af einhverjum atriðum í honum, skal leggja sérhvern slíkan ágreining fyrir stjórnir félaganna áður en lengra er haldið.

12.2. Samningstími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar

Reykjavík, 22. júní 2015.

F.h. Grafú – stéttarfélags í
prent- og miðlunargreinum

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Bókanir og yfirlýsingar

Fylgiskjal 1 - launapróunartrygging

Launapróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Frá	Til	Hækkun	Frá	Til	Hækkun
300.000	og lægri	7,2%	530.001	540.000	5,1%
300.001	310.000	7,1%	540.001	550.000	5,0%
310.001	320.000	7,0%	550.001	560.000	4,9%
320.001	330.000	6,9%	560.001	570.000	4,8%
330.001	340.000	6,8%	570.001	580.000	4,7%
340.001	350.000	6,8%	580.001	590.000	4,7%
350.001	360.000	6,7%	590.001	600.000	4,6%
360.001	370.000	6,6%	600.001	610.000	4,5%
370.001	380.000	6,5%	610.001	620.000	4,4%
380.001	390.000	6,4%	620.001	630.000	4,3%
390.001	400.000	6,3%	630.001	640.000	4,2%
400.001	410.000	6,2%	640.001	650.000	4,1%
410.001	420.000	6,1%	650.001	660.000	4,0%
420.001	430.000	6,1%	660.001	670.000	4,0%
430.001	440.000	6,0%	670.001	680.000	3,9%
440.001	450.000	5,9%	680.001	690.000	3,8%
450.001	460.000	5,8%	690.001	700.000	3,7%
460.001	470.000	5,7%	700.001	710.000	3,6%
470.001	480.000	5,6%	710.001	720.000	3,5%
480.001	490.000	5,5%	720.001	730.000	3,4%
490.001	500.000	5,4%	730.001	740.000	3,3%
500.001	510.000	5,4%	740.001	750.000	3,3%
510.001	520.000	5,3%	750.001	og yfir	3,2%
520.001	530.000	5,2%			

Við samanburð launa skal miðað við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Bókun um breytingu á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta faglærðra nær greiddu kaupum án sjálfkrafa hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í gr. 2.2.1. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. gr. 2.2.1. samnings þessa. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýju taxtana en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi saman og vegur þ.a.l. minna í heildarlauninum en áður. [2015]

Bókun um sveigjanleg starfslok

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

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

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

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

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júlílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega. [2015]

Bókun um mat á námi til launa

Iðnaðarmannafélögin og Samtök atvinnulífsins, munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfnipættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, verði sett á stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

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

Bókun um eflingu iðngreina

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

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna.

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015. [2015]

Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

SA og iðnaðarmannafélagin telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsmenn eru fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá vinnuveitanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttindakerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða vinnuveitanda standi því ekki í vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun. [2015]

Bókun

um eflingu vinnustaðaeftirlits

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitölufлакki. [2015]

Bókun

um samfelldu starf og áunnin réttindi

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

Bókun

um tjón á tönnum við vinnuslys

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

Bókun

um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl). [2015]

Bókun

um endurskoðun orlofslaga

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

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinberra lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum. [2015]

Bókun 2014 um starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði;

- a. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
- b. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
- c. að ráðast í áttak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
- d. fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í staflíðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014.

Bókun 2014 um skriflega staðfestingu ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eflirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræðu til að bregðast við.

Bókun 2014 um bakvaktir

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsmenn veita fyrirtækjum utan vinnutíma þar

sem starfsmenn leysa verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu.

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 hækkan 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 liggja 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 hækkan iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014.

Bókun 2011 um almenna launahækkun

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

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkanum 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 um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um

vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011

um veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011

um 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

um jafnréttisáherslur

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

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.

- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun 2011 um upplýsingar og samráð

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

Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda

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

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

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

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

Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

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

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

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

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

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.

3. Taka afstöðu til þess hvernig taka meggi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinna kaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins

4. Taka afstöðu til þess hvernig meggi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

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

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

Samkomulag 2008 SA og ASÍ

um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

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

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

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

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

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

3. Samstarfsnefnd

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

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

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

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

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

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

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

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

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

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

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

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

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

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

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

Bókun 2008

um upplýsingar og samráð

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

Bókun 2008

um Evrópsk samstarfsráð

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

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

Bókun 2008

um vinnustaðaskilríki

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

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

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

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi

starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnaböndum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

Bókun 2008

um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

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 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

um 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

um læknisvottorð

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

Bókun 2008

um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

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

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

Viðuræðunefndin 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.

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

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

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðuræðunefndarinnar 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.

Fylgiskjal 2008

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 fasta 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 2004

vegna nýs vaktakafla

Með kjarasamningi þessum eru tekin inn ný og breytt ákvæði um vaktir sem leiða ekki sjálfkrafa til breytinga á þeim vaktakerfum sem í gildi eru. Nýtt ákvæði um vaktaálag fyrir mismunandi tíma sólarhringsins á ekki að leiða til hækkunar á launum þeirra starfsmanna sem heildstætt metið njóta betri kjara en kjarasamningur þessi kveður á um. Í engum tilvikum skulu ný ákvæði leiða til lækkunar á launum starfsmanns.

Dæmi um útfærslu frítöku skv. gr. 1.3.2.

Starfsmaður og vinnuveitandi koma sér saman um að næstu átta yfirvinnutímar skulu greiddast með fyrirkomulagi skv. gr. 1.3.2. Starfsmaður er með 100 kr. í dagvinnu og 180 kr. í yfirvinnu. Samkvæmt því fær starfsmaður greiddar 80 kr. (180 – 100) í yfirvinnu á meðan hann safnar frítíma.

Yfirlýsing

um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna 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 verktakastarfsemi

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, 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 samkeppnistöðu 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.

Samkomulag

varðandi nýja tækni við framleiðslu og frágang prentgripa og viðnám gegn þeirri þróun, að framleiðsla þeirra flytjist úr fyrirtækjum prentiðnaðarins

Tækniþróun er mjög hröð. Oft er erfitt að fullyrða, hvaða tækni muni verða til frambúðar eða í hvaða mynd henni muni verða beitt innan fyrirtækjanna. Þessi óvissa veldur því, að það er vandkvæðum bundið að setja nákvæmar reglur um aðhæfingu kjarasamningsins. Eftirfarandi meginreglur skulu hafðar að leiðarljósi:

- a) Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að tryggja fyrirtækjum og starfsfólki þeirra eins mikinn hluta og mögulegt er af þeim verkefnum, sem áfram verða fyrir hendi með tilkomu og beitingu nýrrar tækni. Fyrirtækin verða því alltaf að vera reiðubúin að tileinka sér nýjar tæknilegar aðferðir. Ella er hætt við auknu sístreymi verkefna burt til fyrirtækja utan iðngreinarinnar eða utlands.

Takmarkið er að halda öllum gangi framleiðslunnar innan fyrirtækja, sem eru félagsaðilar SI. Þannig er óheimilt að taka til úrvinnslu eða afhenda til framhaldsvinnu verk, sem vernduð eru af iðnlöggjöfinni, nema unnin séu af útlærðum sveinum.

Til styrktar þessu ákvæði skal stefnt að því að verkefnum, sem fyrirtæki innan SI taka til framhaldsvinnu, fylgi upplýsingar um hvar verkefni séu unnin. Komi til álit, hvort um vanefndir þessa ákvæðis sé að ræða, skal kvörtunum komið til skrifstofu samningsaðila sem jafni ágreininginn.

- b) Aðilarnir skulu sameiginlega stuðla að góðum og hagnýtum framleiðslu-háttum, og í því sambandi skal taka tillit til reynslu starfsfólksins og álits þess á vinnuskilyrðum.
- c) Ný tækni getur valdið því, að verkefni, sem unnin hafa verið innan fyrirtækjanna, falli niður eða breytist í þeim mæli, að atvinnu ráðins starfsfólks sé teft í tvísýnu. Fyrirtækin geta því aðeins verið nægilega samkeppnishæf til að taka að sér aukin verkefni, að þeim skilyrðum, sem um er rætt undir a) og b) lið, sé fullnægt. Um leið og þannig verður hægt að skapa ný störf, falla önnur aftur á móti niður, og aðilarnir gera sér ljóst, að breytingar á starfslíði geta orðið mál, sem verður að leysa.
- d) Nauðsynlegt er, að því starfsfólki, sem fyrir er í greininni í þessu tilfelli eftir endurþjálfun sbr. e) lið sé gefinn kostur á atvinnu áfram við hin nýju verkefni eða önnur í samhengi við þau, og að ráðningarkjörin og launin verði eigi lakari. Ekki ber að líta þannig á, að starfsmenn sem nú hafa álagningarprósentur vegna vakta eða vinnu við sérstakar vélar, haldi slíkum prósentum, nema þeir fari í sams konar störf.

- e) Samningsaðilar eru sammála um, að í þeim fyrirtækjum, sem verkefni falla niður eða breytast, skuli veita viðkomandi starfsfólki nauðsynlega þjálfun eða endurþjálfun til nýrra starfa. Slík endurþjálfun fari fram á þeim tíma árs og þeim tíma dags og/eða kvölds, sem best hentar aðilum. Fyrirtækin endurhæfi starfsfólk sitt því að kostnaðarlausu, og greiði fyrir hverja námskeiðsstund utan vinnutíma sömu laun og viðkomandi hefur í dagvinnu. Nýráðningu til hinna nýju starfa og verkefna skal einnig hafa með hliðsjón af möguleikanum á því að flytja til starfsfólks, sem annast þau störf og verkefni, sem niður falla eða breytast.
- f) Verði á samningstímabilinu innleiddar nýjar og/eða breyttar framleiðslu-aðferðir eða gerðir véla, sem krefjast nýrra vinnuaðferða, getur hvor aðilinn um sig óskað þess að teknar verði upp viðræður ef um ágreining er að ræða og skal þá komast að niðurstöðu um meðferð viðkomandi máls.
- g) Áður en tekin eru í notkun ný tæki, sem valda verulegum breytingum á starfsháttum, skal trúnaðarmanni starfsfólksins veittar upplýsingar um fyrirhugaðar breytingar með minnst mánaðar fyrirvara.
- h) Aðilar eru á einu máli um að stefna að því, í samvinnu við Blaðamannafélag Íslands, að leysa í sameiningu þau deilumál, sem upp kunna að koma á vinnustöðum blaðanna hvað varðar verkaskiptingu Blaðamannafélags Íslands og Grafíu.
- i) Aðilar eru sammála um að ákvæði varðandi óiðnlært fólk við störf skv. 3. kafla séu bundin við samtök samningsaðila.
- j) Varðandi vinnu við tölvuskerma skal taka mið af rannsóknum þeim sem í gangi eru á þessu sviði um áhrif á heilsu manna. Tekið skal mið af áliti og reglum sem Vinnueftirlitið kann að setja um þessi mál.
- k) Textainnritunarvélar, ljóssetningartæki og tölvustýrð setningarkerfi
- k.1. Innskriftarborð með gatastrimli, segulbandi eða seguldiski. Innskriftar- og leiðréttingarborð með myndskermi og OCR-lesarar.
- k.1.1. Hæfir prentiðnaðarmenn, skulu að jafnaði ganga fyrir um vinnu við framangreind tæki. Auk þess má ráða annað vinnuafli óiðnlært, sem náð hefur 18 ára aldri. Vinnan skal þá unnin undir handleiðslu prentiðnaðarmanns.
- k.1.2. Samningsaðilar eru sammála um að leggja áherslu á að kenna fullnuma sveinum á framanskráð tæki, svo að reynsla þeirra og prentfræðileg þekking komi að notum við hina nýju tækni.
- Starfsþjálfun: Vinnuveitendur skulu veita starfsfólki sínu kost á starfsþjálfun, sbr. e-lið.
- k.1.3. Óiðnlært fólk skal hafa 9 mánaða námstíma á lágmarks-launum sveina.
- k.1.4. Óiðnlært fólk, sem vinnur við tæki þessi, á rétt á og er skylt að gerast félagar í Grafíu.

K.2. Ljóssetningartæki

k.2.1. Vinnu við ljóssetningartæki án innskriftarborðs annast prent-iðnaðarmenn.

k.2.2. Um vinnu við ljóssetningartæki, sem tengd eru innskriftar-borði, gildi 3.1.1. til og með 3.1.5.

K.3. Tölvustýrð setningarkerfi

k.3.1. Við stjórnun framanskráðra kerfa skulu vinna hæfir prent-iðnaðarmenn, svo fremi þeir komi ekki inn á verksvið tölvu-fræðinga. Stefnt skal að því, að prentiðnaðarmenn eigi kost á endurmenntun á þessu sviði.

k.3.2. Vinnu við útstöðvar með umbrotsskermum, þ.m.t. á útlitsteikunardeild, skulu eingöngu annast iðnlærðir félagsmenn Grafú.

k.3.3. Um vinnu við útstöðvar með skermum, sem er liður í framleiðslu prentgripa, gildir grein 3.1. með þeim undantekningum, sem um getur í 3.3.4. og 3.3.5. Sjá þó yfirlýsingu í lok þessa kafla.

k.3.4. Á útstöðvar, sem komið er fyrir í ritstjórnarskrifstofum viku- og dagblaða, geta blaðamenn skrifað efni, sem þeir semja eða vinna á sjálfstæðan hátt. Ekki er þeim heimilt að gefa leturformsskipanir á útstöðvar. Um fullbúin handrit svo og aðsent efni, sem er lítt eða ekki breytt, gildir 3.3.3., sbr. 3.1.

k.3.5. Um útstöðvar með skermum, sem komið er fyrir í auglýsingadeildum viku- og dagblaða, gilda eftirfarandi ákvæði:

- a) Vinna við útstöðvar með skermum í sambandi við auglýsingar þar sem eiginleg handrit liggja ekki fyrir, inna þeir starfsmenn af hendi, sem taka á móti auglýsingum og ganga frá þeim í auglýsingadeildum.

Við nýráðningu til starfa við útstöðvar með skermum á auglýsingadeildum þar sem starfið er að meirihluta við innskrift, skal ráðning fara fram skv. 3.1., og ef þörf þykir þá sé gert viðbótarsamkomulag um hentuga vinnutilhögun. Sé starfið að meirihluta annað en innskrift auglýsinga, gildi sú regla, að áður en nýráðinn starfsmaður hefur vinnu við tækin, skuli leita ákvörðunar viðkomandi stéttarfélagi um félagsaðild.

Ef slík ákvörðun liggur ekki fyrir innan mánaðar frá ráðningu, er starfsmanni heimilt að hefja störf við tækið, en hlítir síðan endanlegu samkomulagi stéttarfélaganna.

Ofangreindum starfsmönnum, sem ekki eru félagar í Grafú, er óheimilt að gefa leturformsskipanir á útstöðina.

- b) Um vinnu við útstöðvar með skermum í sambandi við auglýsingar, þar sem eiginleg handrit liggja fyrir og samsettar auglýsingar, gildir 3.3.2.

K.4. Vinna að öðru

Til þess að starfsemi fyrirtækis megi ganga sem greiðlegast, eru þeir iðnlærðir, sem vinna við störf skv. k. lið, skuldbundnir til að sinna öðrum störfum í iðninni, ef enginn vinna er við tækin eða kerfin.

Yfirlýsing:

Samningsaðilar eru sammála um, að starfsmönnum útlitsteiknunardeilda er heimilt að gefa leturförmsskipanir á útstöðvar með skermum. Samningsaðilar lýsa yfir þeim vilja sínum, að núverandi starfsmenn útlitsteiknunardeilda blaða verði áfram í sínu núverandi stéttarfélagi, en þegar um nýráðningu til starfa við útstöðvar með skermum í fyrrgreindum deildum er að ræða, skipti starfsmenn ekki um stéttarfélag. Þær nýráðningar eru bundnar við meðlimi Grafú og BÍ.

Samningur um Prenttæknistofnun

Samningur Félags bókagerðarmanna og Félags íslenska prentiðnaðarins um Prenttæknistofnun

1. Formáli

Ofangreind samtök launþega og atvinnurekenda í prentiðnaði stofna til samstarfs um menntun starfsmanna í prentiðnaði með það að markmiði að stuðla að víðtækri eftirmenntun. Til þess að ná þessu markmiði stofna þeir Prenttæknistofnun með skilgreint starfssvið.

2. Prenttæknistofnun

Prenttæknistofnun setur sér skýrt markaðar reglur. Stjórn stofnunarinnar skipa tveir fulltrúar FÍP og tveir fulltrúar FBM. Stjórnarmenn skulu kosnir árlega eða umboð þeirra endurnýjað ef þurfa þykir af félagasamtökum þeirra.

- 2.1. Prenttæknistofnun hefur það hlutverk að afla og miðla þekkingu í prentiðnaði með því að stofna til námskeiða, bóklegra og /eða verklegra fyrir starfsfólk í prentiðnaði til þess að:

Gefa starfsmönnum kost á að auka verkþekkingu sína og til að kenna þeim ný vinnubrögð í nýrri tækni.

Þjóða þeim upp á nám vegna sérhæfðra starfa.

Gefa þeim kost á upprifjun fyrra náms og bæta þeim upp grunnmenntun hafi henni verið ábótavant.

Einnig að stuðla að bættri grunnmenntun í bókagerðargreinum með námskeiðum fyrir kennara, námsskrárgerð, eftirliti og öðrum skyldum verkefnum samkvæmt nánara samkomulagi við yfirvöld menntamála.

- 2.2. Stjórn Prenttæknistofnunar er ábyrg fyrir skipulagi og framkvæmd námsskeiða, ákveður efnisval og leiðbeinendur hverju sinni, þátttakenda-fjölda, námsskeiðsgjöld og annað slíkt.
- 2.3. Stjórn Prenttæknistofnunar er ábyrg fyrir fjárreiðum stofnunarinnar og að farið sé eftir þeim reglum sem Prenttækniþjóði verða settar.
- 2.4. Stjórn Prenttæknistofnunar ræður framkvæmdastjóra sem stjórnar í umboði stjórnarinnar.

3. Prenttækniþjóður

Prenttækniþjóður fjármagnar rekstur Prenttæknistofnunar. Stofnendur Prenttækniþjóðs eru FBM og FÍP. Þessi félag leggja fram greiðslur í stofnsjóð samkvæmt nánara samkomulagi. Framlöggin eru óafturkræf og eru fyrst og fremst ætluð til öflunar húsnæðis fyrir stofnunina.

- 3.1. Rekstrartekjur sjóðsins eru 1,1% framlag, sem greitt er ofan á öll laun starfsmanna með aðild að FBM. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

(Skilyrði er að FBM falli frá 0,5% launahækkun, sem koma á til framkvæmda 1. júní 1991, þannig að launahækkunin þá verði 1,5% í stað 2%.)

- 3.2. Stjórn Prenttæknistofnunar hefur ein ráðstöfunarrétt á Prenttækniþjóðnum, tekjum hans og eignum. Hún framkvæmir í umboði félaga sinna og er ábyrg gagnvart þeim.

4. Námskeiðahald

Námskeið skulu haldin fyrir starfsfólk í prentiðnaði. Einnig er stjórn stofnunarinnar heimilt að selja námskeið til annarra. Þeir aðilar sem ekki eiga aðild að Prenttæknistofnun, en sækja námskeið þar, greiða viðbót-argjald eftir nánari ákvörðun stjórnar Prenttæknistofnunar.

5. Slit

Verði slit á samstarfinu verður eignum Prenttæknistofnunar og Prenttækniþjóðs skipt jafnt á milli FBM og FÍP.

6. Gildistaka.

Samningur þessi tekur gildi 1. júlí 1991. Af honum eru gerð tvö samhljóða eintök og heldur hvor aðili sínu.

Reykjavík 6. maí 1991.

F.h. Félags íslenska prentiðnaðarins,

F.h. Félags bókagerðarmanna,

Örn Jóhannsson.

Þórir Guðjónsson.

Samtök iðnaðarins tóku yfir skyldur og rétt FÍP þann 1. janúar 1994, þegar FÍP sameinaðist öðrum samtökum í iðnaði og Samtök iðnaðarins voru stofnuð. Grafía ber nú skyldur og rétt FBM eftir nafnbreytingu 16. apríl 2015.

Atriðisorðaskrá

Aðstoðarfólk	Gr. 2.1. og 8.4.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 4.1.
Ágreiningsmál	Gr. 11.8. og 12.1.
Álag	Gr. 2.6.
Brot á öryggisreglum	Gr. 9.4.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.2.
Dagpeningar á ferðalögum erlendis	Gr. 2.9.
Dagvinnutími	Gr. 1.1.
Desemberuppbót	Gr. 2.3.
Endurráðning	Gr. 8.5.
Fastir starfsmenn	Gr. 8.7.
Frekari hlunnindi	Gr. 8.11.
Fimmtudagsfrídagar	Gr. 11.7.
Frídagar	Gr. 1.4. og 11.7.
Fræðslusjóður Grafíu	Gr. 6.7.
Fæðingarorlof	Gr. 2.3. og 6.8.
Gildissvið	Bls. 7
Gildistími samninga	Gr. 11.5.
Greiðsla vinnulauna	Gr. 2.8.
Heilbrigðisreglur	Gr. 8.12.
Helgi- og stórhátíðardagar	Gr. 1.5.
Hlaupavinnumenn	Gr. 2.5. og 8.8.
Hlífðarföt	Gr. 9.1.
Hópuppsagnir	Gr. 8.9.3.
Hvíldartími	Gr. 1.4.
Iðnnemar	Kafli 3.
Júlíuppbót	Gr. 2.3.
Kaffitímar	
í dagvinnu	Gr. 1.1.
í yfirvinnu	Gr. 1.3.2.
Kjarakannanir	Gr. 8.13.
Laun	Gr. 2.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 4.1.
Laun í veikindatilfellum	Gr. 4.2.
Launabætur	Gr. 2.3.
Launahækkun	Gr. 2.2.
Launaseðlar	Gr. 2.8.
Launauppgjör	Gr. 2.8.
Lágmarkshvöld	Gr. 1.4.
Lágmarkstekjur	Gr. 2.1.5.
Lífeyrissjóður	Gr. 5.1.
nemar	Gr. 5.2.
Læknisvottorð	Gr. 4.5.1. og 6.5.

Matartímar	
í dagvinnu	Gr. 1.1.
í yfirvinnu	Gr. 1.3.2.
Nemar	Kafli 3.
Orlof	Gr. 6.1.-6.3.
Orlofslaun	Gr. 6.3.
hlaupavinnumanna	Gr. 6.4.
veikindi í orlofi innanlands	Gr. 6.5.
Orlofsheimilásjóður	Gr. 6.6.
Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	Gr. 1.9.
Ráðning starfsfólks	Gr. 8.2.
Samningstími	Gr. 12.2.
Sérsamningar	Gr. 8.10.
Sjúkrasjóður	Gr. 4.6.
Skjávinna	Gr. 9.7.
Slysatryggingar	Gr. 4.7.
Starfslok	Gr. 1.4.2, 2.3. og 8.9.2.
Starfsreynsla mat	Gr. 2.1.4.
Starfsþjálfunarnemar	Kafli 3.
Tjónabætur	Gr. 9.2.
Trúnaðarmenn	Kafli 7., 9.4 og 11.4.
Tryggingar	Gr. 4.7.
Uppsagnafrestur	Gr. 8.9.
Útkall	Gr. 1.8.
Vaktavinna	Gr. 1.2.
Vanræktar vinnustundir	Gr. 1.6. og 1.7.
Veikindi	
á meðgöngu	Gr. 4.4.
barna	Gr. 4.3.
dagpeningar	Gr. 4.5.
í orlofi	Gr. 6.5.
launagreiðslur í veikindum	Gr. 4.2.
Verkstjórar	Gr. 8.3.
Vetrarorlof	Gr. 6.2.
Vinna við afkastamiklar vélar	Gr. 9.5.
Vinna við vélar	Gr. 9.3.
Vinnufatnaður	Gr. 9.1.
Vinnuslys	Gr. 4.1.
Vinnutími	Gr. 1.1.
Yfirvinna	Gr. 1.3.
Yfirvinnukaup	Gr. 2.7.
Öryggisbúnaður	Gr. 9.4.
brot á reglum	Gr. 9.4.
Öryggisnefnd	Gr. 9.5. og 9.6.