

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

og

Matvæla- og veitingafélags Íslands
(MATVÍS)

Gildir frá 1. maí 2015 til
31. desember 2018

Efnisyfirlit

Bls.

1. KAFLI UM FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.1. Launataxtar	6
1.2. Almenn launahækkun	6
1.3. Desemberuppbot	8
1.4. Orlofsuppbot	9
1.5. Um flokksstjóra og stjórnendur	9
1.6. Yfirvinna	10
1.7. Aukavinna á stórhátíðardögum	10
1.8. Vaktaálag	10
1.9. Útkall	10
1.10. Reglur um kaupgreiðslur	11
1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	11
1.12. Námskeið	12
1.13. Starfstími	13
1.14. Starfsmannaviðtöl	13
1.15. Samkeppnisákvæði	13
1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli	14
2. KAFLI UM VINNUTÍMA	15
2.1. Dagvinna	15
2.2. Yfirvinna	15
2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur	16
2.4. Vaktavinna	18
2.5. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	19
3. KAFLI UM FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ	20
3.1. Fæði	20
3.2. Kaffitímar	20
3.3. Flutningskostnaður	21
4. KAFLI UM ORLOF	23
4.1. Orlofsréttur	23
4.2. Veikindi í orlofi	23
5. KAFLI FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS	24
5.1. Markmið	24
5.2. Viðræðuheimild	24
5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	24
5.4. Upplýsingamiðlun	25
5.5. Heimil frávik	25
5.6. Endurgjald starfsmanna	26
5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími	26
5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	26
5.9. Meðferð ágreinings	27

6. KAFLI UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU	28
6.1. Um forgangsrétt til vinnu	28
7. KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI	29
7.1. Öryggisbúnaður	29
7.2. Hávaði	29
7.3. Vinnustaðir	29
7.4. Öryggisbúnaður starfsmanna	30
7.5. Hreinlæti	30
7.6. Rykgrímur	30
7.7. Læstur skápur	30
7.8. Kaffistofur	30
8. KAFLI UM VINNUSLYS OG GREIÐSLUR LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM	31
8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum	31
8.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	31
8.3. Launahugtök	32
8.4. Flutningur áunninna réttinda	32
8.5. Læknisvottorð	32
8.6. Sjúkrakostnaður	32
8.7. Slysatrygging	33
8.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	35
8.9. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	35
9. KAFLI UM VERKFÆRI OG VINNUFÖT	36
9.1. Verkfæri	36
9.2. Vinnu- og hlífðarföt	36
9.3. Tjón á fatnaði og munum	38
10. KAFLI UM IÐGJÖLD TIL SJÓÐA	39
10.1. Sjúkrasjóðsgjald	39
10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald	39
10.3. Lífeyrissjóður	39
10.4. Starfsendurhæfingarsjóður	39
10.5. Endurmenntunarsjóður	39
11. KAFLI UM FÉLAGSGJÖLD	40
11.1. Innheimta félagsgjalda	40
12. KAFLI UM UPPSAGNARFREST OG ENDURRÁÐNINGU	41
12.1. Uppsagnarfrestur	41
12.2. Framkvæmd uppsagna	41
12.3. Áunnin réttindi	42
12.4. Fæðingarorlof	43
13. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN	44
13.1. Kosning trúnaðarmanns	44
13.2. Störf trúnaðarmanns	44

13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	44
13.4. Aðstaða trúnaðarmanns	44
13.5. Fundir á vinnustað	44
13.6. Kvartanir	45
13.7. Trúnaðarmannanámskeið	45
14. KAFLI UM KAUP OG KJÖR IÐNNEMA	46
15. KAFLI UM GILDISTÍMA SAMNINGS OG FORSENDUR	50
15.1. Samningsforsendur	50
15.2. Samningstími	51
FYLGISKJÖL OG BÓKANIR	52
Fylgiskjal - launaþróunartrygging	52
Launataxtar MATVÍS 2015 - 2018	53
Bókun um breytingar á launatóxtum	55
Bókun vegna kauptaxta	55
Bókun um sveigjanleg starfslok	55
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma	56
Bókun um mat á námi til launa	56
Bókun um eflingu iðngreina	57
Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa	57
Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits	57
Bókun um bakvaktir	57
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi	58
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys	58
Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna	58
Bókun um endurskoðun orlofslaga	58
Yfirlýsing um lífeyrismál	58
Bókun Ágreiningsmál	58
Bókun 2011 Veikindi og endurhæfingarmál	59
Bókun 2011 Lokun vegna force major aðstæðna	59
Bókun 2011 Jafnréttisáherslur	60
Bókun 2011 Skráning og meðferð persónuupplýsinga	60
Bókun 2011 Upplýsingar og samráð	60
Bókun 2011 Óvinnufærni vegna veikinda	60
Bókun 2011 Starfsmannaleigur	61
Bókun 2008 varðandi atvinnusjúkdóma	61
Bókun 2008 varðandi læknisvottorð	61
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	62
Bókun 2004 um skerðingu á lágmarkshvöld	62
Bókun 2004 um launalaust leyfi	63
Bókun 2004 varðandi vaktir	63
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartíma-ákvæðum í gr. 2.3	63
Bókun varðandi þjónustulaunasamninga	64
Yfirlýsing um aðlögun starfsmanna við eftirlaunaaldur	64

1. KAFLI

Um föst mánaðarlaun

1.1. Launataxtar

1.1.1. 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. gr.

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. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

1.1.2. Kauptaxti fagmanna án sveinsprófs

Fagmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi.

Lágmarkslaun fagmanna með viðurkennd starfsréttindi, en uppfylla ekki skilyrði um sveinspróf skv. íslenskum reglum eða að loknu þriggja ára viðurkenndu fagmáni.

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 iðnaðarmanna með sveinspróf.

1.1.3. Yfirvinnutaxtar iðnnema

Fyrir yfirvinnu í framhaldi af vakt greiðist lægri taxtinn en hærri taxtinn fyrir aukavinnu á frídegi.

1.2. Almenn launahækkun

Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar 1. maí 2015

Launabróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggt lágmarkslaunabróun 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.

Starfsaldurshækkanir launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkanir 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.

Launabreytingar 1. janúar 2016¹

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 gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2%

¹ Launabreyting 1. maí 2016 var með samningi SA, ASÍ og aðildarfélagi 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.

launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015.

Launabreytingar 1. maí 2017²

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

Launabreytingar 1. maí 2018*

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

Kauptaxtar og kjaratengdir liðir

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. gr. 1.1.2. 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 launahækkanir skv. gr. 1.1.2.1. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. gr. 1.1.2.1. Sjá nánar bókun á bls. 36 um taxtabreytingarnar.

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. gr. 1.1.2.1. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

1.3. Desemberuppbót

1.3.1. Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með

² 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.

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 uppbótarnar.

1.4. Orlofsuppbót

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

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

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

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

1.5. Um flokksstjóra og stjórnendur

1.5.1. Flokksstjórar / 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% hærra laun en þeir ella hefðu.

Með flokksstjórn / vaktstjórn er í þessu sambandi einnig átt við tímabundna stjórn á vinnuflokk samkvæmt sérstökum fyrirmælum atvinnurekenda og greiðist þá álagið þann tíma.

1.5.2. Stjórnendur og aðrir yfirmenn

Sveinar með mannaforráð sem sérstaklega eru ráðnir sem yfirmatreiðslumenn, yfirframreiðslumenn eða aðrir stjórnendur skv. ráðningarsamning, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð, sem skal ekki vera lægra en fyrir flokkstjórn / vaktstjórn.

1.5.3. Framreiðsla /Yfirframreiðslumaður

Fyrsta flokks veitingahús skulu hafa í þjónustu sinni yfirframreiðslumann í sal og skal hann hafa meistararéttindi í iðninni.

1.6. Yfirvinna

1.6.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

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

1.7. Aukavinna á stórhátíðardögum

1.7.1. Aukavinna (vinna á frívakt) á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi, sem er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt vegna vinnu á umræddum dögum.

1.7.2. Stórhátíðardagar teljast: Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur eftir kl. 12:00, jóladagur og gamlársgdagur eftir kl. 12:00.

1.8. Vaktaálag

1.8.1. Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og um helgar.

1.8.2. Álag á helgidögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan dag jóla greiðist með 45% álagi á dagvinnukaup.

1.8.3. Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársgdagur eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

1.9. Útkall

1.9.1. Framreiðslu- og matreiðslumenn

Kvaðning framreiðslu- og matreiðslumanna til vinnu greiðist með minnst fjórum klst.

1.9.2. Bakarar

Þegar sveinn er kvaddur til vinnu eftir að yfirvinnutímabil er hafið, skal hann fá kaup greitt fyrir minnst 4 klst. nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

1.9.3. Kjötiðn

Vinna á frí eða helgidögum greiðist minnst með fjórum klst.

1.10. Reglur um kaupgreiðslur

1.10.1. Framreiðslu- og matreiðslumenn

Kaup greiðist mánaðarlega eftir á, fyrsta virkan dag mánaðarins. Heimilt er að önnur laun en föst mánaðarlaun og fast vaktaálag greiðist með launum næsta mánaðar á eftir.

Hverri kaupgreiðslu skal fylgja launaseðill, þar sem launin eru sundurliðuð í föst laun, aukavinnu, vaktaálag og fatapeninga. Á seðlinum skal einnig sundurliða frádráttarliði, svo sem opinber gjöld, lífeyrissjóðstillag og félagsgjald. Loks skal greina fjölda yfirvinnu- og álagstíma.

1.10.2. Bakarar og kjötiðnaðarmenn

Greiða skal vinnulaun mánaðarlega, nema samkomulag náist um annað fyrirkomulag. Útborgun launa skal fara fram í vinnutíma, fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir, nema samkomulag sé um annað. Beri útborgunardag upp á helgidag, fari greiðsla fram næsta virkan dag á undan.

Með launum skal fylgja sundurliðaður launaseðill og skal þá tekið fram tímafjöldi í dagvinnu og yfirvinnu og allur frádráttur sundurliðaður.

1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

1.11.1. 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 liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.11.2. 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.

1.11.3. Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.11.4. 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 útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.11.5. 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. 1.11.4. 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.

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.12. Námskeið

1.12.1. Ef starfsmaður sækir námskeið að ósk vinnuveitanda skal hann halda launum ef námskeiðið er haldið í vinnutíma starfsmanns.

1.12.2. Fagtengd námskeið

Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki eiga iðnaðarmenn rétt á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og

launamanna. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

1.13. Starfstími

- 1.13.1. Til samfellds starfs telst sá tími, sem starfsmaður er frá vinnu vegna orlofs, veikinda og vinnustöðvana.

1.14. 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 liggi niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

1.15. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau viðtækari 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 viðtækt 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.

1.16. 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, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

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

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

Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

- 2.1.1. Sveinar skulu vera tilbúnir að hefja vinnu við upphaf vinnutíma síns.
- 2.1.2. Dagvinna skal vera 40 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga. Virkur vinnutími, þ.e. dagvinnutími að frádregnum greiddum neysluléum, er 37 klst. og 5 mín. á viku. Dagvinna skal vera samfelld.
- Tímakaup í dagvinnu skal fundið með því að deila 173,33 í mánaðakaupið, miðað við 40 klst. vinnuviku.
- 2.1.3. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsmaður koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00 og aldrei ljúka síðar en kl. 19:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.
-

2.2. Yfirvinna

- 2.2.1. Matreiðsla og framreiðsla
- Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsaminni dagvinnu. Byrjuð klukkustund greiðist með ½ klukkustund.
- 2.2.2. Vaktavinna á samningsbundnum frídögum skv. gr. 2.2.3. greiðist skv. ákvæðum gr. 1.8.2. - 1.8.3. og 2.4.6.
- 2.2.3. Eftirtaldir dagar teljast helgidagar og frídagar:
- Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, annar páskadagur, sumardagurinn fyrsti, uppstigningardagur, 1. maí, hvítasunnudagur, annar hvítasunnudagur, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, jóladagur, annar jóladagur og ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12:00.
- 2.2.4. Bakarar
- Yfirvinna telst sú vinna, sem unnin er frá lokum dagvinnu til dagvinnubyrjunar næsta virkan dag.
- Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum dag hvern hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu um meira en hálfu klst.
- Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.
- Helgidagar þjóðkirkjunnar hafa ekki áhrif á vikukaupið, þótt ekki sé unnið á þeim, svo og sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, og fyrsti mánudagur í ágúst.

Á aðfangadag jóla og gamlársdag skulu eigi unnir fleiri en 4 tímar í dagvinnu.

2.2.5. Kjötiðnaðarmenn

Samningsbundin yfirvinna hefst, þegar lokið er umsaminni dagvinnu (7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á dag).

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

2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur

2.3.1. Daglegur hvíldartími

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

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

2.3.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar

starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

Útköll

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

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

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

2.3.3. Hvíld undir 8 klst.

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

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

2.3.4. Vikulegur frídagur

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

2.3.5. Frestun á vikulegum frídegi

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

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

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans svo og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Jafnframt falli niður samkomulag um framkvæmd hvíldartíma- og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10.4. 1981.

2.3.6. Ólaunaðir frídagar á ferðum

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

2.3.7. Greiðsla yfirvinnu með frítöku

Frí í stað yfirvinnu

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

2.4. Vaktavinna

2.4.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 4 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

2.4.2. Á veitingastöðum á Akureyri, í Reykjavík og Reykjaneskjördæmi skal vinnutími dag hvern vera samfelldur, en á veitingastöðum utan nefnds svæðis er heimilt að skipta vinnutímanum í tvær annir, hádegisverðarönn og kvöldverðarönn, enda sé þá vinnuvikan eigi lengri en 35 stundir.

2.4.3. Þar sem eingöngu eru unnar kvöldvaktir telst vinnuvikan aðeins 36 klst.

2.4.4. Breyting á fyrirkomulagi vakta er því aðeins heimil, að viðkomandi starfsmenn hafi samþykkt hana og skal fyrst koma til framkvæmda mánuði eftir að það hefur verið samþykkt nema samkomulag verði um annað.

2.4.5. Vaktaskrá

Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar.

Vaktir skulu að jafnaði skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.

Vaktaskrá skal hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.

2.4.6. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.2.3, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafríðögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí.

2.4.7. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

2.4.8. Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

2.5. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

2.5.1. MATVÍS félagar sem vinna hluta úr degi samfelld hjá sama vinnuveitenda skulu njóta hlutfallslegs réttar til launagreiðslna fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga, starfsaldurshækkana o.fl. á við þá sem vinna fullan vinnudag.

3. KAFLI

Um fæðis- og flutningskostnað

3.1. Fæði

3.1.1. Matreiðsla og framreiðsla

Veitingamenn skulu sjá matreiðslumönnum fyrir fæði, þeim að kostnaðarlausu, meðan þeir eru við vinnu.

3.1.2. Bakarar

Hádegisverðartími er ein klst. án greiðslu, en heimilt er að sleppa þessum tíma og vinna þar til dagvinnutíma er lokið, verði um það samkomulag.

3.1.3. Kjötiðnaðarmenn

Í dagvinnu skal vera matartími frá kl. 12:00 til kl. 13:00. Þar sem mötuneyti er á vinnustað eða þar sem fyrir hendi eru nægar kaffistofur og búningsherbergi, er í samráði við starfsmenn heimilt að taka upp 1/2 klst. matarhlé. Ef breyta skal aftur í klukkustundar matarhlé skal haft samráð við starfsmenn og samningsaðila.

Í yfirvinnu skal veita matarhlé kl. 19:00 til kl. 20:00. Starfsmönnum er þó ávallt heimilt að taka matarhlé eftir að hafa unnið tvær klst. í yfirvinnu, þó ekki fyrr en kl. 18:00, hafi öðruvísi ekki verið um samið.

Þá skal einnig vera matartími kl. 03:00 til kl. 04:00 að nóttu án frádráttar á kaupi.

Laugardaga og sunnudaga skal veita matarhlé kl. 12:00 til kl. 13:00 og kl. 19:00 til kl. 20:00. Stefnt skal að því að koma upp mötuneyti þar sem 5 sveinar eða fleiri óska þess.

3.2. Kaffitímar

3.2.1. Matreiðsla og framreiðsla

Starfsfólk á 8 tíma vöktum skal fá tvo kaffitíma, samtals 35 mín., sem teljast til vinnutíma. Starfsfólk á lengri vöktum skal auk þess fá kaffitíma, sem svarar 5 mín., fyrir hverja klst., og skulu þeir teknir með einu samfelldu kaffihléi.

3.2.2. Bakara

Um það bil 3 stundum eftir að dagvinna hefst, er 20 mín. kaffitími og annar 15 mín. á síðari hluta vinnudagsins, eða eftir nánara samkomulagi

3.2.2.1. Matar- og kaffítímar í yfirvinnu bakara

Kaffihlé skal vera í 15 mín. kl. 22:00 og síðustu 15 mín. áður en dagvinna hefst að morgni, enda hafi sveinn byrjað störf tveim klst. eða meira áður en dagvinnutímabil skyldi hefjast.

Kvöldmatartími skal veittur kl. 19:00 til kl. 20:00. Einnig skal vera matartími kl. 03:00 til kl. 04:00 að nóttu, enda hafi vinna hafist eigi síðar en á miðnætti.

3.2.2.2. Um vinnu í matar- og kaffítímum bakara

Kvöldmatartími, sem fellur inn í vinnutímabil, skal greiddur sem vinnutími, hafi vinna hafist eigi síðar en á hádegi, og matartími að nóttu, sem fellur inn í vinnutímabil skal greiddur, eigi sveinn rétt á honum.

Kaffihlé í yfirvinnu sem falla inn í vinnutímabil, greiðist sem vinnutími.

Sé unnið í matar- eða kaffítíma í yfirvinnu skal til viðbótar matar- eða kaffítíma greitt kaup fyrir þann hluta matar- eða kaffítíma, sem unninn er á yfirvinnukaupi.

3.2.2.3. Matar- og kaffítímar á helgidögum bak

Reglur um matar- og kaffítíma skulu gilda jafnt helga daga sem rúmhelga

3.2.3. Kjötiðnaðarmenn

Kaffihlé í dagvinnu séu samtals 35 mínútur á dag. Kaffítímar í yfirvinnu skulu vera einn stundarfjórðungur kl. 22:00 og kl. 06:00.

3.2.3.1. Matartímar utan dagvinnutímabils og allir kaffítímar greiðast sem unninn tími og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri tími sem unninn.

Unninn matar og kaffítími í dagvinnutímabili greiðist með yfirvinnukaupi.

3.3. Flutningskostnaður

3.3.1. Matreiðsla og framreiðsla

3.3.1.1. *Höfuðborgarsvæði*

Vinnuveitandi greiði starfsmanni fjárhæð sem jafngildir 2½ startgjaldi leigubifreiða, þegar viðkomandi þarf að komast í og frá vinnu á þeim tímum sólarhrings, sem áætlunarsvagnar ganga ekki. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

3.3.1.2. *Után höfuðborgarsvæðis*

Ef vinnuvakt lýkur eftir miðnætti, eða hefja þarf vinnu fyrir kl. 08:00, skal vinnuveitandi sjá fyrir gistingu eða flutningi, eða greiða fjárhæð sem samsvari 2½ startgjaldi leigubifreiðar.

3.3.2. Akstursgjald bakara

Hefji sveinar eða ljúki vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal þeim, ef þeir búa fjær vinnustað en 1 km greitt akstursgjald Ferðakostnaðarnefndar ríkisins á leið til og frá vinnustað samtals allt að 35 km fyrir hverja mætingu.

3.3.3. Flutningskostnaður kjötiðnaðarmanna

Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu utan aksturstíma almenningsvagna skal þeim, ef þeir eiga þess ekki kost að mæta til eða fara úr vinnu á vélknúnu farartæki eða búa fjær vinnustað en tveir km, séð fyrir ferðum að og frá vinnustað. Sé vinnuveitanda ekki kleyft að flytja starfsfólk á eigin vegum, ber honum að greiða akstursgjald sem samsvarar því sem Ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður á hverjum tíma eða annan sannanlegan kostnað starfsmanns, þó að hámarki 2½ startgjald leigubifreiða.

Ákvæðið nær ekki til starfsmanna sem búa utan þess byggðarlags þar sem vinnuveitandi hefur starfsstöð og í byggðarlögum þar sem almenningsvagnar ganga ekki. Líta skal þó á Stór-Reykjavíkursvæðið sem eitt byggðarlag.

3.3.4. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

4. KAFLI

Um orlof

4.1. Orlofsréttur

- 4.1.1. Almennt orlof skal vera 24 dagar, sbr. orlofslög. Orlof þeirra, sem unnið hafa í tvö ár í iðninni, skal vera 25 dagar. Þeir, sem unnið hafa þrjú ár eða lengur í iðninni, skulu fá 27 daga, þeir sem unnið hafa þrjú ár hjá sama vinnuveitanda skulu fá 29 daga og þeir sem unnið hafa samfellt í 5 ár í sama fyrirtæki öðlast rétt til 30 daga orlofs. Orlofsfé greiðist af öllum launum. Það er 10,17% m.v. 24 daga, 10,64% m.v. 25 daga, 11,59% m.v. 27 daga, 12,55% m.v. 29 daga og 13,04% m.v. 30 daga orlofsrétt. Sá sem öðlast hefur rétt til 29 virkra daga orlofs, glatar honum ekki þótt hann skipti um vinnustað.
- 4.1.2. Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 21 dags sumarleyfi á tímabilinu 2. maí til 30. september, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofsins, sem veittur er utan ofangreinds tíma.
-

4.2. Veikindi í orlofi

- 4.2.1. Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.
- Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar.
- Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjanna eða Kanada á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.
- Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

5. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

5.1. 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.

5.2. Viðræðuheimild

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

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar ber að tilkynna það hlutaðeigandi verkafélögum og samtökum vinnuveitenda, VSI eða VMS. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Þeir geta í sameiningu ákveðið að kalla hvor sinn fulltrúa til ráðuneytis við samningsgerð. Náist ekki samkomulag um fyrirtækjapátt innan þriggja mánaða getur hvor um sig án samráðs kallað ráðgjafa til þátttöku í viðræðunum.

5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

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

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

óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

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

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur Matvís beitt sér fyrir kosningu sameiginlegs fulltrúa aðildarfélaga sinna úr hópi starfsmanna.

5.4. Upplýsingamiðlun

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

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

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

5.5. Heimil frávik

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

Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.

Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

5.6. Endurgjald starfsmanna

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

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. 7. gr. þessa kafla.

5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

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

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

5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

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

5.9. Meðferð ágreinings

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

6.1. Um forgangsrétt til vinnu

6.1.1. Matreiðsla

Matreiðslumenn, sem eru fullgildir félagsmenn í Matvæla- og veitingafélagi Íslands, skulu hafa forgangsrétt að allri vinnu við störf hjá meðlimum SAF enda skuldbinda meðlimir MATVÍS sig til að vinna ekki að störfum í landi hjá öðrum en þeim, sem eru fullgildir meðlimir SAF. Þetta á þó ekki við um störf hjá Flugleiðum hf., ISAL hf. og Íslenska járnblendifélaginu hf.

6.1.2. Framreiðslustörf

6.1.2.1. Veitingamönnum er óheimilt að hafa aðra við framreiðslustörf en þá, sem eru fullgildir meðlimir í Matvæla- og veitingafélagi Íslands. Sé ekki unnt að fá nægilegan fjölda iðnlærðra framreiðslumanna til starfa skulu veitingamenn hafa sótt um og fengið leyfi MATVÍS til þess að ráða ófaglært fólk til starfans.

6.1.2.2. Umsókn skv. 2. málslíð 6.2.1. skal stjórn MATVÍS hafa afgreitt innan 3ja sólarhringa frá því hún barst ella telst hún samþykkt.

6.1.2.3. Veitingahús utan SAF

Hinsvegar skuldbinda framreiðslumenn sig til að vinna ekki að framreiðslustörfum í landi hjá öðrum en þeim, sem eru fullgildir meðlimir Samtaka ferðaþjónustunnar.

6.1.3. Bakarar

Öll brauðgerðarhús, sem að þessum samningi standa, skuldbinda sig til að öll vinna, sem talist getur „fagvinna“, sé aðeins unnin af meisturum, nemendum og sveinum, sem eru meðlimir Matvæla- og veitingafélagi Íslands, enda séu þeir fáanlegir til starfa. Þeir sýni full skilríki fyrir félagsrétti sínum ef þess er óskað.

Félagar MATVÍS skuldbinda sig til þess að vinna ekki fagleg störf hjá öðrum en samningsaðilum nema með leyfi viðkomandi meistara.

6.1.4. Kjötiðnaðarmenn

Vinnuveitendur skuldbinda sig til að sjá um, að öll vinna á kjötvinnslustöðvum, sem tilheyrir kjötiðnaðargreininni, skuli framkvæmd af meisturum, nemum og sveinum í Matvæla- og veitingafélagi Íslands, enda sýni sveinar innan MATVÍS skilríki fyrir félagaréttindum sínum. Vinnuveitendur hafa ávallt frjálst val um, hvaða félag MATVÍS þeir taka í vinnu.

7. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Öryggisbúnaður

- 7.1.1. Á hverjum vinnustað skal vera lyfjakassi með nauðsynlegum lyfjum og sáraumbúðum. Á vinnustöðum skal vera hendi til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi. Starfsfólk er skyldugt til að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum 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 vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um, að til efni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gef inn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 7.1.2. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skulu varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.
- 7.1.3. Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 7.1.4. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til SA og MATVÍS.

7.2. Hávaði

- 7.2.1. Vinnuveitendur skulu sjá um að hávaði á vinnustað fari ekki yfir skaðleg mörk.

7.3. Vinnustaðir

Um þríf, loftræstingu, upphitun, salerni, matstofur, fatageymslur og allan annan aðbúnað vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995. Einnig vísast til leiðbeininga Vinnueftirlits ríkisins um vinnu í kældu rými.

7.4. Öryggisbúnaður starfsmanna

Um öryggisbúnað starfsmanna vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994.

7.5. Hreinlæti

Vinnuveitandi á kröfu til þess að starfsmenn séu hreinir og snyrtilegir við vinnu.

7.6. Rykgrímur

Vinnuveitandi skal hafa á vinnustað rykgrímu, sem menn geta sett upp við losun á mjöli og aðra vinnu.

7.7. Læstur skápur

Vinnuveitandi skal láta hverjum starfsmanni í té læstan skáp.

7.8. Kaffistofur

Komið verði upp kaffistofum þar sem þær eru ekki, og hægt er að koma því við. Einnig stólum með bökkum.

8. KAFLI

Um vinnuslys og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum

8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum

Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í veikinda- og slysaforföllum sem hér segir:

- 8.1.1. Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- 8.1.2. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- 8.1.3. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- 8.1.4. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- 8.1.5. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

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.

8.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram áunnin rétt.

Skýring

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

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

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

8.3. Launahugtök

Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun með föstum bónusum auk vaktaálags og fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við þau laun sem greidd eru fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum yfirborgunum.

8.4. Flutningur áunninna réttinda

Starfsmaður sem öðlast hefur tveggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur föstum launum í 10 daga enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir sex mánaða samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda heldur með sömu skilyrðum rétti til fastra launa í einn mánuð ráði hann sig til annars atvinnurekanda innan 12 mánaða. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.

8.5. Læknisvottorð

Vinnuveitandi getur krafist læknisvottorðs er sýni að starfsmaður hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss.

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð, að því tilskildu að veikindi hafi verið tilkynnt vinnuveitanda þegar við upphaf veikinda.

8.6. Sjúkrakostnaður

- 8.6.1. Í slysa- og sjúkdómstílfellum, sem orsakast af vinnunni skal matreiðslumaður, sem unnið hefur þrjú ár eða lengur hjá sama vinnuveitanda, fá greiddan allan sjúkdómskostnað og læknishjálp í allt að sjö vikur samkvæmt gildandi reglum, sem gilda fyrir Sjúkrasamlag Reykjavíkur og Slysatryggingar ríkisins, enda gangi greiðslur þessara stofnana í viðkomandi slysatilfellum til veitingamanns.

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

8.7. Slysatrygging

- 8.7.1. Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis 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.
- 8.7.2. Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.
- 8.7.3. Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflogi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.
- 8.7.4. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.
- 8.7.5. Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 8.7.6. Vísitala og vísitölutenging bóta
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2015 (426,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs til verðtryggingar eins og hér segir:
Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 8.7.7. Dánarbætur
Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttþafa 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. almanna-tryggingalögum 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.

8.7.8. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem 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%.

8.7.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 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.

8.7.10. Tryggingarskylda

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

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

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

8.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

8.9. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

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

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

8.9.2. 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. um veikindi barna.

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri

9.1.1. Matreiðslumenn

Veitingamenn leggja matreiðslumönnum og nemum til hnífa og brýni eftir þörfum. Yfirmatreiðslumaður metur hvenær endurnýjunar er þörf. Matreiðslumenn og nemar bera ábyrgð á, að áhöldin glatist ekki, enda sjái veitingamaður þeim fyrir læstri hirslu til að geyma áhöldin í.

9.1.2. Kjötiðnaðarmenn

Vinnuveitandi skal leggja til öll verkfæri. Skylt er sveinum að gæta þess, að áhöld vinnuveitanda glatist ekki né skemmist af þeirra völdum og í vinnulok að hreinsa verkfæri og láta þau á sinn stað.

9.2. Vinnu- og hlífðarföt

9.2.1. Matreiðslumenn

Matreiðslumenn skulu fá ókeypis þvott á vinnufötum og ber vinnuveitandi ábyrgð á því ef föt glatast eða skemmast af ástæðum sem viðkomandi matreiðslumaður á ekki sjálfur sök á. Vinnufatnaður telst vera:

Hvítur jakki, buxur, húfa, svunta, hálsklútur og skór. Greiða skal matreiðslumanni fatapeninga til kaupa á vinnufötum eftir eins mánaðar starf hjá sama vinnuveitanda, enda ber honum skylda til að nota öll umrædd föt í starfi sínu. Fatapeningar miðast við að notaðar séu pappírshúfur, óski veitingamaður þess.

9.2.2. Bakara

Brauðgerðarhús lætur sveini í té vinnufatnað og skó (sem uppfylla kröfur um öryggi og hollustuhætti) og þvott á vinnufatnaði sveini að kostnaðarlausu, en heimilt er brauðgerðarhúsi í þess stað að greiða sveini fata- og þvottagjald, kr. 2.082 á viku (m.v. 1. maí 2015).

Upphæðin endurskoðist með tilliti til breytinga á fatnaði, sem er liður 0312 í undirvísitölu neysluserðs. Breytingar á fatapeningum verða á sama tíma og breytingar á launum samkvæmt kjarasamningi.

9.2.3. Kjötiðnaðarmenn

Vinnuveitandi skal leggja starfsmönnum til stálhanska, vinnusloppa, húfur og hvítar buxur og skulu þeir hafa frían þvott á þeim. Ennfremur skal hverjum sveini séð fyrir læstum fataskáp og húsnæði til fataskipta og kaffidrykkju. Einnig baðaðstöðu á sama stað, þar sem fimm sveinar eða fleiri vinna.

- 9.2.3.1. Vinnuveitendum er skylt að leggja starfsmönnum til þann hlífðarfatnað sem Vinnueftirlit ríkisins krefst, vegna reglugerðar um kælingu í vinnslusölum kjötvinnslustöðva.
- 9.2.3.2. Þar sem að mati Vinnueftirlits ríkisins er talin vera heilsuspillandi hávaði á vinnustað, leggi vinnuveitandi til heyrnarhlífar. Sama gildir um reykgrímur.
- 9.2.3.3. Kjötiðnaðarmenn sem starfa við hættuleg störf í kjötvinnslusölum, að mati öryggisnefndar eða skv. álitu Vinnueftirlits ríkisins skulu eiga rétt á vinnuskóm (öryggisskóm með stáltá og/eða stömum sóla eða öryggisstígvél) eitt þar á ári. Skórnir eru eign fyrirtækisins.
- Leggi fyrirtæki kjötiðnaðarmönnum til vinnuskó í öðrum tilvikum skiptist kostnaður þannig að vinnuveitandi greiði 60% og starfsmaður 40%. Skórnir eru þá eign kjötiðnaðarmanns.
- Við val á skóm skal kjötiðnaðarmaður hafa samráð við vinnuveitanda. Óheimilt er að fjarlægja vinnuskó af vinnustað nema við starfslok.
- 9.2.4. Framreiðsla
- Veitingamenn skulu leggja framreiðslumönnum til öll áhöld, sem þeir nota við starf sitt.
- 9.2.4.1. Sé þess krafist, að framreiðslumenn beri sérstakan einkennisbúning við vinnu, skal veitingamaður leggja til búning eftir þörfum, þó ekki sjaldnar en á 12 mánaða fresti framreiðslumönnum að kostnaðarlausu. Veitingamenn greiði hreinsun á einkennisfatnaði (buxur + jakki eða vesti) tvisvar sinnum fyrir hvern unninn mánuð. Framreiðslumenn sjái sjálfir um þrif á vinnufatnaði sínum að öðru leyti.
- 9.2.4.2. Einkennisbúningur telst vera jakki og tvennar buxur, fjórar skyrtur og hálstau. Skal hann vera eign vinnuveitanda og eingöngu notaður í vinnutíma. Þar sem gerð er krafa um að framreiðslumaður noti tiltekinn skófatnað við vinnu sína sem hluta einkennisbúnings, skal greiða honum eftir 12 mánaða starf skópeninga, kr. 18.000 (m.v. 1.5.2015), eða endurgreiða útlagðan kostnað að sömu fjárhæð. Starfsmaður í föstu hlutastarfi á rétt á hlutfallslegri greiðslu. Framreiðslumaður skal á 12 mánaða fresti eiga rétt á skópeningum, hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall.
- Í þeim veitingahúsum, þar sem framreiðslumenn bera ekki sérstakan einkennisbúning skulu þeim greiddir fatapeningar. Framangreindra fatahlunninda skulu framreiðslumenn njóta eftir 3ja mánaða starf hjá sama vinnuveitanda. Nú flendist framreiðslumaður í starfi, og skal hann þá eftir eins árs starf fá greidda fatapeninga fyrir fyrstu þrjá mánuðina.
- 9.2.4.4. Framreiðslumaður skal á fyrstu þrem starfsmánuðum leggja sér til dökk fót til að vinna í, sé þess óskað.
- 9.2.4.5. Geri veitingamaður kröfu til þess að framreiðslumaður klæðist pilsu við vinnu sína skal veitingamaður leggja framreiðslumanni til eitt þar af sokkabuxum á mánuði. Þetta ákvæði á ekki við ef krafist er skósiðra pilsa.

9.2.5. Fatapeningar

Upphæð fatapeninga endurskoðist af tveimur fulltrúum, öðrum tilnefndum af MATVÍS og hinum af Samtökum atvinnulífsins. Fatapeningar eru kr. 6.027 frá 1. maí 2015. Upphæðin endurskoðist með tilliti til breytinga á fatnaði, sem er liður 0312 í undirvísitölu neysluverðs. Breytingar á fatapeningum verða á sama tíma og breytingar á launum samkvæmt kjarasamningi.

9.3. Tjón á fatnaði og munum

9.3. Tryggingar og tjónabætur

- 9.3.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Sama gildir, ef sveinar verða fyrir tjóni af völdum kemískra efna. Vinnuveitendur tryggja nauðsynlegustu eigur sveina á vinnustöðum
- 9.3.2. 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.

10. KAFLI

Um iðgjöld til sjóða

10.1. Sjúkrasjóðsgjald

- 10.1.1. Vinnuveitendur skulu mánaðarlega greiða í sjúkrasjóð MATVÍS sem svarar 1% af öllum launum hvers starfsmanns.

10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald

- 10.2.1. Launagreiðendur greiða í orlofsheimilasjóð MATVÍS mánaðarlega sem svarar 0,25% af öllum launum hvers starfsmanns.

10.3. Lífeyrissjóður

- 10.3.1. Launagreiðendur taka að sér að halda eftir iðgjaldshluta starfsmanna til lífeyrissjóðs, en hann nemur 4% af öllum launum starfsmanns að viðbættu orlofi. Iðgjaldshlutann skuldbinda launagreiðendur sig til að leggja inn á reikning lífeyrissjóðsins Stafa, ásamt sínum iðgjaldshluta, sem nemur 8% af sómu fjárhæð.

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%

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

10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

Frá 1. júní 2008 greiða atvinnurekendur 0,13%³ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu SA og ASÍ sem fylgir þessum samningi.

10.5. Endurmenntunarsjóður

Fyrirtæki í þeim greinum sem falla undir samninginn greiða endurmenntunargjald sem nemur 0,5% af heildarlaunum starfsmanna.

³ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

- 11.1.1. Launagreiðendur taka að sér að halda eftir af ógreiddum, en kræfum vinnulaunum starfsmanns, félagsgjaldi þeirra til stéttarfélagsins.

12. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

12.1. Uppsagnarfrestur

- 12.1.1. Starfsmaður, sem unnið hefur einn mánuð eða lengur hjá sama vinnuveitanda skal teljast fastráðinn starfsmaður og skal þá uppsagnarfrestur af beggja hálfu vera einn mánuður. Fyrsta mánuðinn er enginn uppsagnarfrestur.
- 12.1.2. Uppsagnarfrestur þeirra, sem unnið hafa eitt ár, en skemur en tvö ár hjá sama vinnuveitanda skal vera tveir mánuðir og þeirra, sem unnið hafa tvö ár eða lengur hjá sama vinnuveitanda, þrjú mánuðir.
- 12.1.3. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við mánaðamót. Uppsögn skal vera skrifleg.
- 12.1.4. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

12.2. Framkvæmd uppsagna

12.2.1. Almennt um uppsögn

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

12.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

12.2.4. Viðurlög

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

12.3. Áunnin réttindi

12.3.1. Réttindi, sem starfsmaður hefur áunnið sér skv. samningi þessum, skulu haldast við endurráðningu innan árs frá því að hann lét af starfi. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðarstarf, ef endurráðningin verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

12.3.2. Áunnin réttindi erlendra starfsmanna

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

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

12.4. Fæðingarorlof

12.4.1. Fæðingarorlof

Eftir tveggja ára starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikning desember-uppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti

Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

13. KAFLI

Um trúnaðarmenn

13.1. Kosning trúnaðarmanns

- 13.1.1. Félagsmönnum MATVÍS er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem fimm félagsmenn MATVÍS eða fleiri starfa. Að kosningu lokinni tilnefnir MATVÍS trúnaðarmanninn. Verði kosningu eigi komið við tilnefnir MATVÍS trúnaðarmann
 - 13.1.2. Ekki skal trúnaðarmaður kosinn eða tilnefndur til lengri tíma en tveggja ára í senn.
-

13.2. Störf trúnaðarmanns

- 13.2.1. Trúnaðarmanni skal í samráði við yfirmann sinn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem honum kunna að vera falin af félagsmönnum MATVÍS á vinnustaðnum og/eða MATVÍS og falla undir starf hans sem trúnaðarmanns og skulu laun hans ekki skerðast af þeim sökum.
-

13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

- 13.3.1. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varða. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
-

13.4. Aðstaða trúnaðarmanns

- 13.4.1. Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma á vinnustað í samráði við yfirmann sinn.
-

13.5. Fundir á vinnustað

- 13.5.1. Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar félagsmanna MATVÍS tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok vinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við MATVÍS og viðkomandi vinnuveitanda með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmaður hefur ekki verið tilnefndur er fulltrúa MATVÍS heimilt að boða til fundar með félagsmönnum MATVÍS á vinnustaðnum að fengnu samþykki stjórnenda fyrirtækisins. Leitast skal við að halda fund á þeim tíma sem veldur ekki truflun á starfsemi fyrirtækisins. Samþykki stjórnanda fyrir

fundarstað og fundartíma skal liggja fyrir áður en fundur er boðaður.

- 13.5.2. Laun starfsmanna skerðast ekki af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

13.6. Kvartanir

- 13.6.1. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir félagsmanna upp við yfirmann sinn eða stjórnanda fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

14. KAFLI

Um kaup og kjör iðnnema

1. gr.

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

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

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok.

2. gr.

Launakjör iðnnema á námssamningi:

Laun greiðast fyrir unninn tíma í verkþjálfun. Iðnnemar standa sjálfir straum af öllum kostnaði við skólagöngu sína.

Launataxtar, sjá fylgiskjal með samningnum.

Um færslu kauptaxta nær greiddu kaupi vísast til 4. gr. kjarasamnings og bókana með samningi þessum.

3. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina.

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

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

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

4. gr.

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

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

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

5. gr.

Orlofsuppbót

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

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

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

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof né heldur myndar hún stofn fyrir yfirvinnu.

6. gr.

Desemberuppbót

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

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf.

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

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

7. gr.

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóði og skulu greiðslur til lífeyrissjóðsins fara eftir kjarasamningi.

8. gr.

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

9. gr.

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningnum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein svo sem fatapeninga, en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

10. gr.

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku eru þær sömu og í viðkomandi kjarasamningi.

11. gr.

Vinnuveitanda ber að halda eftir af kaupum iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi stéttarfélags.

12. gr.

Veikindaréttur iðnnema

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

Fyrstu 12 mánuðina, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir 12 mánaða vinnu (a.m.k. 2000 stundir), einn mánuður á föstum launum.

Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 4000 stundir), tveir mánuðir á föstum launum.

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

Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

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

Flutningur réttinda að loknu námi

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

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

Heildaréttur á 12 mánaða tímabili

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

Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

13. gr.

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

14. gr.

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

15. gr.

Um vetrarfrí nema

Iðnnemar, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn vetrarfrídaga fyrir unninn tíma vegna helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.2.3. í kjarasamningi sveina, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafrídögum, nema hjá nemum sem eiga inni áunnið vaktafrí.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí eða eftir samkomulagi. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi fyrirtækis og iðnnema að greiðsla komi í stað umræddra frídaga. Greiðsla fyrir vetrarfrídag er skv. hjálagðri launatöflu. Iðnnemar fá áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

15. KAFLI

Um gildistíma samnings og forsendur

15.1. 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 aðildarfélaga 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 stjórnvaldsákvarðanir 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 rammisamkomulagi 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.

15.2. Samningstími

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

Reykjavík, 22. júní 2015

Fylgiskjöl og bókanir

Fylgiskjal - launaþróunartrygging

Launaþróunartrygging 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 mánaðarlauna að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Launataxtar MATVÍS 2015 - 2018

Bakarar, kjötiðnaðarmenn, matreiðslumenn og framreiðslumenn

Fagmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Laun	265.752	282.228	294.928	303.776

Fagmenn með viðurkennd starfsréttindi, en uppfylla ekki skilyrði um sveinspróf skv. íslenskum reglum eða að loknu þriggja ára viðurkenndu fagnámi

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	282.947	300.490	314.011	323.432
Eftir 1 ár	288.888	306.798	320.604	330.222

Sérstakur launataxti í ákvæðisvinnu (sjá skilgr. í kjarasamningi)

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Laun	293.029	311.197	325.201	334.957

Iðnaðarmenn með sveinspróf

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	312.649	332.033	346.974	357.383
Eftir 1 ár	316.794	336.435	351.575	362.122
Eftir 3 ár	321.000	340.902	356.243	366.930
Eftir 5 ár	331.271	351.810	367.641	378.670

Iðnaðarmenn með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi

	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
Laun	353.367	375.276	392.163	403.927

Iðnnemar í Matvís

Fjögurra ára iðnnám

Námsár	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
1. ár	178.122	193.122	201.812	207.866
2. ár	188.052	203.052	212.189	218.555
3. ár	207.912	222.912	232.943	239.931
4. ár	217.843	232.843	243.321	250.621

Þriggja ára iðnnám

Námsár	1.5.2015	1.1.2016	1.5.2017	1.5.2018
1. ár	178.122	193.122	201.812	207.866
2. ár	188.052	203.052	212.189	218.555
3. ár	212.878	227.878	238.133	245.277

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta faglærðra nær greiddu kaupi án sjálfkrafa hækkunar á launum sem hærrí eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærrí 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 hærrí en viðkomandi launatæxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. 2. gr. 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 heildarlaununum en áður.

Bókun vegna kauptaxta

Aðilar eru sammála um að í tengslum við vinnu vegna endurskoðunar á vinnutímaákvæðum og álagsgreiðslum kjarasamninga, sbr. bókun um viðræður um skipulag vinnutíma, gefist kostur á að samræma sveinataxta MATVÍS við sveinataxta Samiðnar/VM/RSÍ. Verður þeirri breytingu hrint í framkvæmt samhliða breytingum á vinnutímaákvæðum.

Bókun um sveigjanleg starfslok

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

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

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífelld fleiri lífa lengur og eru 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.

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 hærrí 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. Stefnit 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.

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 greinum 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 af stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

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

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.

Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

SA og iðnaðarmannafélögin 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 aðildarfélaganna ASÍ við vinnu að endurskoðun.

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 kennitólulakki.

Bókun 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.

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.

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

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

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).

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.

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 opinbera 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.

Bókun Ágreiningsmál

Samstarfsnefnd um ágreiningsmál

Samkomulag er um að skipa samstarfsnefnd til að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma milli starfsmanna og vinnuveitenda sem eiga aðild að kjarasamningi MATVÍS og SA. Í nefndinni eigi hverju sinni sæti tveir fulltrúar MATVÍS og tveir fulltrúar SA. Nefndin hefur heimild til að kalla eftir gögnum og upplýsingum frá

viðkomandi aðilum eftir því sem við á til að upplýsa mál og málsástæður. Nefndin getur óskað eftir því að annar hvor aðili eða báðir komi fyrir nefndina til að gefa upplýsingar og skýra málin. Nefndin skal komast að niðurstöðu innan tveggja vikna frá því mál barst nefndinni nema einhugur sé í nefndinni um að hún þurfi meiri tíma til að komast að niðurstöðu. Neiti aðili að koma fyrir nefndina og gefa skýringar er þeim aðila sem telur á sig hallað heimilt að leita aðstoðar dómstóla án frekari aðkomu nefndarinnar. Nefndin skal halda fundargerðir þar sem fram komi niðurstöður í einstaka málum.

Aðilar eru sammála um að taka ákvæði þetta til endurskoðunar að ári liðnu þar sem árangur af störfum nefndarinnar verði metinn. Lagt verði m.a. mat á hvort halda eigi áfram störfum nefndarinnar í óbreyttri eða breyttri mynd.

Bókun 2011

Veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011

Lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun 2011

Jafnréttisáherslur

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

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir 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

Skráning og meðferð persónuupplýsinga

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

Bókun 2011

Upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt 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

Óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi

og nauðsynlega lækniaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

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

Bókun 2011

Starfsmannaleigur

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

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

Bókun 2008

varðandi atvinnusjúkdóma

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

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

Bókun 2008

varðandi læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur 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 uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

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

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

Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

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

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

Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

Bókun 2004

um skerðingu á lágmarkshvöld

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

Bókun 2004 um launalaust leyfi

Eftir 5 ára samfellt starf hjá sama vinnuveitanda skal starfsmanni heimilt að fara í launalaust ársleyfi. Heimildin nær þó ekki til starfa hjá fyrirtæki í sömu starfsgrein.

Heimild þessi nær til eins starfsmanns frá hverju fyrirtæki í einu.

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur gildir á leyfistímanum.

Bókun 2004 varðandi vaktir

Vöktum skal hagað þannig að starfsmenn eigi helgarfrí a.m.k. þriðju hverja helgi að meðaltali þegar lítið er til næstliðinna þriggja mánaða.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartímaákvæðum í gr. 2.3.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða $5 \times 1,5$ klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.x.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.3.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.)

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 2.3.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Um ávinnslu frítökuréttar fer eftir því hvort hvíldardagur eða vinnudagur er daginn eftir.

- A. Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.
- B. Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áuninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 2.3.2.).
- C. Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá kl. 08:00 – 13:00, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

- Dæmi 4:** Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelldt, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við 10 dagvinnustundir sbr. 5. mgr. gr. 2.3.2.).
- Dæmi 5:** Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.
- Dæmi 6:** Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).
- Dæmi 7:** Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst. x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst. vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

Bókun

varðandi þjónustulaunasamninga

Aðilar eru sammála um að tilnefna tvo menn hvor til að endurskoða þjónustulaunasamninginn, einkum 1. og 2. kafla samningsins. Markmiðið með endurskoðuninni er að gera samninginn áhugaverðari valkost en hann virðist vera að óbreyttu. Verði samstaða í hópnum um tillögur um breytingar á samningnum taka breytingar gildi eftir nánari ákvörðun samningsaðila.

Yfirlýsing

um aðlögun starfsmanna 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.