

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

og

Félags matreiðslumanna

Gildir frá 22. JÚNÍr 2011 til 30.
JANÚAR 2014

1. KAFLI UM FÖST MÁNAÐARLAUN	5
1.1. Launataxtar.....	5
1.2. Almenn launahækkun	5
1.3. Desemberuppbot.....	5
1.4. Orlofsuppbot.....	6
1.5. Um flokksstjóra og stjórnendur	6
1.6. Yfirvinna	7
1.7. Aukavinna á stórhátíðardögum	7
1.8. Vaktaálag.....	7
1.9. Útkall.....	8
1.10. Reglur um kaupgreiðslur	8
1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.....	8
1.12. Námskeið.....	9
1.13. Annað.....	9
1.14. Starfsmannaviðtöl	10
1.15. Samkeppnisákvæði	10
1.16. Laun í erlendum gjaldmiðli	11
2. KAFLI UM VINNUTÍMA.....	12
2.1. Dagvinna	12
2.2. Yfirvinna	12
2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur	12
2.4. Vaktavinna.....	15
2.5. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	16
3. KAFLI UM FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ.....	17
3.1. Fæði.....	17
3.2. Kaffítímar.....	17
3.3. Flutningskostnaður.....	17
4. KAFLI UM ORLOF	18
4.1. Orlofsréttur	18
4.2. Veikindi í orlofi.....	18
4.3. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	19
5. KAFLI FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS	20
5.1. Markmið	20
5.2. Viðræðuheimild.....	20
5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum.....	20

5.4.	Upplýsingamiðlun.....	21
5.5.	Heimil frávik.....	21
5.6.	Endurgjald starfsmanna.....	22
5.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	22
5.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.....	23
5.9.	Meðferð ágreinings.....	23
6.	KAFLI UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU.....	24
6.1.	Um forgangsrétt til vinnu.....	24
7.	KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI.....	25
7.1.	Öryggisbúnaður.....	25
8.	KAFLI UM VINNUSLYS OG GREIÐSLUR LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM.....	26
8.1.	Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum.....	26
8.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	26
8.3.	Launahugtök.....	26
8.4.	Flutningur áunninna réttinda.....	27
8.5.	Læknisvottorð.....	27
8.6.	Sjúkrakostnaður.....	27
8.7.	Slysatrygging.....	27
8.8.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun.....	30
8.9.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	30
9.	KAFLI UM VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....	31
9.1.	Verkfæri.....	31
9.2.	Vinnu- og hlífðarföt.....	31
9.3.	Tryggingar og tjónabætur.....	31
10.	KAFLI UM IÐGJÖLD TIL SJÓÐA.....	32
10.1.	Sjúkrasjóðsgjald.....	32
10.2.	Orlofsheimilásjóðsgjald.....	32
10.3.	Lífeyrissjóður.....	32
10.4.	Starfsendurhæfingarsjóður.....	32
10.5.	Starfsmenntasjóður.....	32
11.	KAFLI UM FÉLAGSGJÖLD.....	33
11.1.	Innheimta félagsgjalda.....	33
12.	KAFLI UM UPPSAGNARFREST OG ENDURRÁÐNINGU.....	34
12.1.	Uppsagnarfrestur.....	34
12.2.	Framkvæmd uppsagna.....	34
12.3.	Áunnin réttindi.....	35

12.4. Fæðingarorlof	36
13. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN	37
13.1. Kosning trúnaðarmanns	37
13.2. Störf trúnaðarmanns	37
13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	37
13.4. Aðstaða trúnaðarmanns	37
13.5. Fundir á vinnustað	37
13.6. Kvartanir.....	38
13.7. Trúnaðarmannanámskeið.....	38
14. KAFLI UM GILDISTÍMASAMNINGS OG FORSENDUR	39
14.1. Forsendu ákvæði.....	39
14.2. Samningstími	40
14.3. Aðfarasamningur frá 5. maí 2011	40
BÓKANIR OG YFIRLÝSINGAR.....	42
Bókun	42
Bókun Ágreiningsmál	42
Bókun 2011 Almenn launahækkun.....	43
Bókun 2011 Sameiginleg launastefna ASÍ og SA.....	43
Bókun 2011 Skilgreining vakta	43
Bókun 2011 Veikindi og endurhæfingarmál	44
Bókun 2011 Um tilkynningu vinnuslysa	44
Bókun 2011 Slys erlendis	44
Bókun 2011 Lokun vegna force major aðstæðna	45
Bókun 2011 Jafnréttisáherslur	45
Bókun 2011 Skráning og meðferð persónuupplýsinga.....	45
Bókun 2011 Upplýsingar og samráð.....	46
Bókun 2011 Óvinnufærni vegna veikinda.....	46
Bókun 2011 Starfsmannaleigur	46
Yfirlýsing 2011 Um lífeyrismál	46
Bókun 2008 með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga	47
Bókun 2008 um endurskoðun á fyrirtækjapáttar kjarasamninga	47
Bókun 2008 Endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga	47
Bókun 2008 varðandi atvinnusjúkdóma	48
Bókun 2008 varðandi læknisvottorð.....	48
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.....	48
Bókun 2008 - Jafnréttisáherslur	49
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform51	
Bókun 2004 um skerðingu á lágmarkshvöld	51
Bókun 2004 um launalaust leyfi	52
Bókun 2004 varðandi vaktir	52
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartímaákvæðum í gr. 2.6.....	52
Kaflum um kaup og kjör iðnnema.....	54
Matvís - launaflokkar 2011-2013.....	58

1. KAFLI

Um föst mánaðarlaun

1.1. Launataxtar

1.1.1. Í stað áðurgildandi launataxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. fylgiskjal. Launataxtar gilda frá 1. júní 2011, 1. febrúar 2012 og 1. febrúar 2013.

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

1.6. 2011: 4,25%.

1.2. 2012: 3,5%.

1.2. 2013: 3,25%.

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

1.3. Desemberuppbót

1.3.1. Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er; kr. 48.800 árið 2011, auk sérstaks álags á desemberuppbót, kr. 15.000.

kr. 50.500 árið 2012,

kr. 52.100 á árinu 2013.

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 samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er

með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

1.4. Orlofsuppbót

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

kr. 26.900 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011, auk sérstaks álagsá orlofsuppbót, kr. 10.000.

kr. 27.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012,

kr. 28.700 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013

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 verið 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.

1.4.3. 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 atvinnurekanda og greiðist þá álagið þann tíma.

1.5.2. Stjórnendur og aðrir yfirmenn

Sveinar sem sérstaklega eru ráðnir sem yfirmatreiðslumenn eða aðrir stjórnendur skv. ráðningarsamning, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð.

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 gamlársdagur 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 langi, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

1.9. Útkall

1.9.1. Kvaðning til vinnu greiðist með minnst fjórum klst.

1.10. Reglur um kaupgreiðslur

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

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

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.

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. 1.13.1. og 1.13.2. 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 útlístan 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. 1.13.4. 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. lögun 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 matreiðslumenn 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 námsskeiðssetu skal valinn með hlíðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

1.13. Annað

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

- 1.13.2. Tímakaup í dagvinnu skal fundið með því að deila 173,33 í mán-
aðakaupið, miðað við 40 klst. vinnuviku.
- 1.13.3. Byrjuð klukkustund greiðist með ½ klukkustund.

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 óskuld-
bindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningar-
samningi 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 ósann-
gjörnum 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.

Launahækkunarir 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. Matreiðslumenn 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 fráðregnum greiddum neysluhléum, er 37 klst. og 5 mín. á viku. Dagvinna skal vera samfelld.
- 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. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsaminni dagvinnu.
- 2.2.2. Vaktavinna á samningsbundnum frídögum skv. gr. 2.2.3. greiðist skv. ákvæðum gr. 1.10.1. - 1.10.3. og 4.3.
- 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 gamlársgdagur frá kl. 12:00.

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. Hvöld undir 8 klst.

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

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar, 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 miðað 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 vaktaálags.

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 ákvæðið er í kaflanum um lágmarkshvíld 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.

2.5. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.5.1. Matreiðslumenn sem vinna hluta úr degi samfellt hjá sama veitingamanni 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. Veitingamenn skulu sjá matreiðslumönnum fyrir fæði, þeim að kostnaðarlausu, meðan þeir eru við vinnu.
-

3.2. Kaffitímar

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.

3.3. Flutningskostnaður

3.3.1. Höfuðborgarsvæði

Vinnuveitandi greiði starfsmanni fjárhæð sem jafngildir 21/2 startgjaldi leigubifreiða, þegar viðkomandi þarf að komast í og frá vinnu á þeim tímum sólarhrings, sem áætlunavagnar ganga ekki. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

3.3.2. Utan 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 21/2 startgjaldi leigubifreiðar.

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, og þeir sem unnið hafa þrjú ár eða lengur hjá sama vinnuveitanda, skulu fá 29 daga. Orlofsfé greiðist af öllum launum. Það er frá 1. maí 1987 10,17% m.v. 24 daga, 10,64% m.v. 25 daga, 11,59% m.v. 27 daga og 12,55% m.v. 29 daga orlofsrétt. Sá sem öðlast hefur rétt til 29 virkra daga orlofs, glatar honum ekki þótt hann skipti um vinnustað. Frá og með 1. maí 2008 breytist orlofsvinnsla þannig að sá sem unnið hefur samfelt í 5 ár í sama fyrirtæki öðlast rétt til 30 daga orlofs.
- 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.

4.3. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

- 4.3.1. 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.
- 4.3.2. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí.
- 4.3.3. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.
- 4.3.4. 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.

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 verkalýðsfélögum og samtökum vinnuveitenda, VSÍ 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 vaktákvæði 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 fyrirtækjapætti 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 atkvæða-greiðslu 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. loka málslið 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. Matreiðslumenn, sem eru fullgildir meðlimir Félags matreiðslumanna, skulu hafa forgangsrétt að allri vinnu við matreiðslustörf hjá meðlimum SAF enda skuldbinda meðlimir Félags matreiðslumanna sig til að vinna ekki að matreiðslustörfum 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.

7. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

7.1. Öryggisbúnaður

- 7.1.1. Í hverju eldhúsi 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 feni 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 undan-genginna 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 samstarfsnefndar FM og SAF.

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 samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- 8.1.3. Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- 8.1.4. Eftir fimm ára samfelldt 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.

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.

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 sjúkdómstilfellum, 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 atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku

og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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 þróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursþróttum, drekaflugi, 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 og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. 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 neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júní 2011 (374,1 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

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

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

8.7.7. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. maí 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 6.618.896.

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

2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. 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. 2.647.0558. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 661.890. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 661.891.
- 4 Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. Greiðast dánarbætur kl. 661.891 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. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr.603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.478.

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

8.7.9.

Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kl. 33.094 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

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 váttryggingarsamninga 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 framangreindum tilfellum, samanber þó gr. um veikindi barna.

9. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Verkfæri

- 9.1.1. 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.

9.2. Vinnu- og hlífðarföt

- 9.2.1. 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.

Upphæð fatapeninga endurskoðist af tveimur fulltrúum, öðrum tilnefndum af MATVÍS og hinum af Samtökum atvinnulífsins. Fatapeningar eru kr. 6.027 frá 1. júní 2011 miðað við 172,4 stig vísitölu. 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. Tryggingar og tjónabætur

- 9.3.1. Verði matreiðslumaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.
- 9.3.2. Slíkt tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis matreiðslumanns.

10. KAFLI

Um iðgjöld til sjóða

10.1. Sjúkrasjóðsgjald

10.1.1. Veitingamenn skulu mánaðarlega greiða í sjúkrasjóð Félags matreiðslumanna sem svarar 1% af öllum launum hvers matreiðslumanns.

10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald

10.2.1. Veitingamenn greiða í orlofsheimilasjóð Félags matreiðslumanna mánaðarlega sem svarar 0,25% af öllum launum hvers matreiðslumanns.

10.3. Lífeyrissjóður

10.3.1. Veitingamenn taka að sér að halda eftir iðgjaldshluta matreiðslumanna til lífeyrissjóðs, en hann nemur 4% af öllum launum matreiðslumannsins að viðbættu orlofi. Iðgjaldshlutann skuldbinda veitingamenn sig til að leggja inn á reikning lífeyrissjóðsins Lífiðnar, ásamt sínum iðgjaldshluta, sem nemur 8% af sömu fjárhæð.

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% í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu SA og ASÍ sem fylgir þessum samningi.

10.5. Starfsmenntasjóður

Frá 1. júní 2008 greiði fyrirtæki í þeim greinum sem falla undir samninginn sameiginlegt símenntunargjald sem nemur a.m.k. 0,4% af heildarlaunum starfsmanna. Sérstakt framlag starfsmanns fellur niður frá sama tíma og telst það vera hluti af kostnaði við samning þennan og kemur í stað fyrirkomulags þar sem hlutur fyrirtækis var $\frac{3}{4}$ af núverandi símenntunargjaldi og starfsmanns $\frac{1}{4}$. Gjaldið getur tekið breytingum á samningstímanum með samkomulagi MATVÍS, SAF og SI.

11. KAFLI

Um félagsgjöld

11.1. Innheimta félagsgjalda

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

12. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

12.1. Uppsagnarfrestur

- 12.1.1. Matreiðslumaður, 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 samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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 stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

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

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 matreiðslumaður 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. Eftir tveggja ára starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikning desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

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

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 gildistímasamnings og forsendur

14.1. Forsendu ákvæði

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

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

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

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

Forsendur samningsins eru:

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

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

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

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

14.2. Samningstími

Standist forsendur skv. gr. 15.1. gildir samningur þessi frá 22. júní 2011 og framlengjast þá allir kjarasamningar þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðalkjarasamninga aðila til loka janúar 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.3. Aðfarasamningur frá 5. maí 2011

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

Nú taka samningar um framlengingu kjarasamninga til 31. janúar 2014 ekki gildi hinn 22. júní 2011 og geta þá annað hvort ASÍ eða SA fyrir 22. júní 2011 ákveðið framlengingu þessa aðfararsamnings til 31. janúar 2012 og skulu þá þær breytingar á kjarasamningum, sem samið hefur verið um af hálfu samninganefndar ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ og taka áttu gildi þann 1. júní 2011 koma að fullu til framkvæmda, þ.m.t. ný og

breytt ákvæði kjarasamninga og bókanir. Þó taka ekki gildi sérstakt 15.000.- kr. álag á desemberuppbót 2011 og sérstakt 10.000.- kr. álag á orlofsuppbót 2011, ákveði ASÍ framlengingu þessa aðfarasamnings til 31. janúar 2012.

Reykjavík, 5. maí 2011

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun

Samtök atvinnulífsins (SA) og MATVÍS hafa ákveðið að fara yfir og samræma ákvæði í kjarasamningum bakara, kjötiðnaðarmanna, matreiðslumanna og framreiðslumanna eftir því sem við á. SA og MATVÍS skuldbinda sig til gefa út sameiginlegan kjarasamning fyrir þessa fjóra hópa félagsmanna MATVÍS. Unnið verði að samræmingu og endurskoðun í samræmi við neðangreinda verkáætlun sem verði lokið fyrir 1 nóvember 2011.

Verkáætlun:

Markmið MATVÍS og SA er að samræma, eftir því sem mögulegt er, ákvæði kjarasamningsins fyrir alla fjóra hópana.

Grunnur verði byggður á kjarasamningi Félags matreiðslumanna (FM) og inn í hann verði fært efni úr hinum samningunum sem ekki er samhljóða efni FM samningsins. MATVÍS og SA komist síðan að niðurstöðu um það hvort hægt sé að samræma ákvæði eða hvort tilgreina þurfi mismunandi ákvæði fyrir hvern hóp fyrir sig.

Stefnt er að því að fyrstu drög að samræmdum samningi liggi fyrir í lok ágúst og samkomulagi um samræmingu kafla verði náð eigi síðar en um miðjan október 2011.

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 breytttri mynd.

Bókun 2011

Almenn launahækkun

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

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

Bókun 2011

Sameiginleg launastefna ASÍ og SA

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

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

Bókun 2011

Skilgreining vakta

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

Bókun 2011

Veikindi og endurhæfingarmál

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

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

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

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

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

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

Bókun 2011

Um tilkynningu vinnuslysa

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

Bókun 2011

Slysa erlendis

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

Bókun 2011

Lokun vegna force major aðstæðna

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

Bókun 2011

Jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamála 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. Stefnit 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 lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

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

Bókun 2011

Starfsmannaleigur

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

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

Yfirlýsing 2011

Um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi

við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.

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

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

Bókun 2008

með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

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

Bókun 2008

um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

Aðilar eru sammála um endurskoðaða samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“.

Bókun 2008

Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

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

Bókun 2008

varðandi atvinnusjúkdóma

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

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

Bókun 2008

varðandi læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelld 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 2008 - 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.

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnasafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðslufni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall.
- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.

- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðslufni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágranna-löndunum.

Fylgiskjal 2008

með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
 USD
 GBP
 Annar gjaldmiðill, hvaða _____

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
 20%
 30%
 40%
 Annað hlutfall, hvaða _____

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

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Bókun 2004

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 litið er til næstliðinna þriggja mánaða.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartímaákvæðum í gr. 2.6

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 (áunnin 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. dagvinnutímaálgildi.

- 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.

Kaflí um kaup og kjör iðnnema

1. gr.

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

Fyrstu 3 mánuðir námstíma skv. iðnámssamningi 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. Komi 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 skv. reglugerð nr. 280/1997. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

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

Iðnnemi, er fær styttingu á námssamningi, skal færast, sem styttingunni nemur fyrr 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 er,

kr. 24.300 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008,

kr. 25.200 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 og

kr. 25.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010.

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 er

kr. 44.100 árið 2008,

kr. 45.600 ári 2009 og

kr. 46.800 ári 2010.

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 orlofsheimiliasjóðs 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 gegundar 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 taxta 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 dagafjöldi 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 fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

Matvís – launaflokkar 2011-2013

Fagmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Laun	191.017	202.017	213.017

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

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	215.944	226.944	237.944
Eftir 1 ár	219.584	230.584	241.584
Eftir 3 ár	223.315	234.315	245.315

Sérstakur launataxti í ákvæðisvinnu (sjá skilgr. í kjarasamningi)

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Laun	228.029	239.029	250.029

Iðnaðarmenn með sveinspróf

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	238.604	249.604	260.604
Eftir 1 ár	242.649	253.649	264.649
Eftir 3 ár	246.794	257.794	268.794
Eftir 5 ár	251.000	262.000	273.000
Eftir 7 ár	256.271	267.271	278.271

Iðnaðarmenn með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistaráréttindi (eftir meistarakóla)

	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Laun	275.054	286.054	297.054

Launaflokkar iðnnemar í Matvís 2011-2013

Iðnnemar í Matvís frá 1.6. 2011

Fjögurra ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	121.372	700,24	1.363,57	1.463,57
2. ár	131.302	757,53	1.363,57	1.563,58
3. ár	151.162	872,11	1.569,82	1.846,82
4. ár	161.093	929,40	1.672,95	1.881,95

Þriggja ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	121.372	700,24	1.363,57	1.463,57
2. ár	131.302	757,53	1.363,57	1.763,57
3. ár	156.128	900,76	1.621,39	1.864,39

Iðnnemar í Matvís frá 1.2. 2012

Fjögurra ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	132.372	763,70	1.477,81	1.577,80
2. ár	142.302	820,99	1.477,81	1.677,81
3. ár	162.162	935,57	1.684,05	1.961,05
4. ár	172.093	992,86	1.787,19	1.996,18

Þriggja ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	132.372	763,70	1.477,81	1.577,80
2. ár	142.302	820,99	1.477,81	1.877,81
3. ár	167.128	964,22	1.735,62	1.978,62

Iðnnemar í Matvís frá 1.2. 2013

Fjögurra ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	143.372	827,16	1.592,04	1.692,04
2. ár	153.302	884,45	1.592,04	1.792,05
3. ár	173.162	999,03	1.798,29	2.075,29
4. ár	183.093	1.056,33	1.901,42	2.110,42

Þriggja ára iðnnám

Námsár	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna á frídegi
1. ár	143.372	827,16	1.592,04	1.692,04
2. ár	153.302	884,45	1.592,04	1.992,04
3. ár	178.128	1.027,68	1.849,86	2.092,86

