

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins
og
Rafiðnaðarsambands Íslands
vegna Félags tæknifólks

Gildir frá 1. febrúar 2024 – 1. febrúar 2028

St
G. H. G.

Gildissvið samnings	5
1. KAFLI Ráðning	6
1.1. Ráðningarform, starfsform	6
1.2. Ráðning iðnnema.....	6
1.3. Ráðningarsamningur og upplýsingaskylda atvinnurekanda	6
1.4. Samkeppnisákvæði.....	7
2. KAFLI Kaup	9
2.1. Hæfniprep og launataxtar.....	9
2.2. Launamyndun.....	10
2.3. Desember- og orlofsuppbót	12
2.4. Deilitölur	13
2.5. Reglur um kaupgreiðslur.....	13
2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	14
2.7. Fjarvistir.....	14
2.8. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst.....	14
3. KAFLI Vinnutími	14
3.1. Dagvinna.....	14
3.2. Yfirvinna.....	14
3.3. Útkall.....	15
3.4. Bakvaktir	15
3.5. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum.....	16
3.6. Vaktavinna.....	16
3.7. Frídagar og stórhátíðardagar.....	17
3.8. Lágmarkshvöld	17
4. KAFLI Neysluhlé, fæðis- og flutningskostnaður.....	19
4.1. Matar- og kaffitímar	19
4.2. Ferðir til og frá vinnustað.....	20
4.3. Vinna utan samningssvæðis	20
4.4. Vinna utan lögsagnarumdæmis.....	21
5. KAFLI Orlof	22
5.1. Orlofsréttur	22
5.2. Orlofstími.....	23
5.3. Veikindi og slys í orlofi	23

JT
GMA

6. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	23
6.1. Skilgreining	23
6.2. Markmið	23
6.3. Viðræðuheimild	24
6.4. Ráðgjafar	24
6.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum.....	24
6.6. Upplýsingamiðlun	24
6.7. Heimil frávík	24
6.8. Nýtt hæfnilaunakerfi	25
6.9. Endurgjald starfsmanna	27
6.10. Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	27
6.11. Áhrif fyrirtækjapáttar á ráðningarkjör	28
6.12. Meðferð ágreinings.....	28
7. KAFLI Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi	28
7.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	28
7.2. Reglur um matstað	28
7.3. Öryggisbúnaður	28
7.4. Ágreiningur	28
7.5. Verkfæri og vinnuföt	29
8. KAFLI Starfsþróun, vinnumarkaður og símenntun.....	29
8.1. Stöðumat og starfsreynsla	29
8.2. Vinna utan umsamins vinnutíma.....	29
8.3. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	30
8.4. Símenntun.....	30
9. KAFLI Veikindi, slys og tryggingar	31
9.1. Launahugtök	31
9.2. Laun í veikindum, vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	31
9.3. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	32
9.4. Dánar-, slys- og örorkutryggingar	32
10. KAFLI Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður, lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður	33
10.1. Sjúkrasjóður	34
10.2. Orlofssjóður.....	34
10.3. Starfsmenntasjóður	34
10.4. Lífeyrissjóðir.....	34

10.5.	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	34
10.6.	Starfsendurhæfingarsjóður	34
11. KAFLI	Stéttarfélag og réttur til vinnu	34
11.1.	Réttur til vinnu	34
11.2.	Innheimta félagsgjalda	34
12. KAFLI	Starfslok	35
12.1.	Uppsagnarfrestur	35
12.2.	Framkvæmd uppsagna	35
12.3.	Hópuppsagnir	37
13. KAFLI	Trúnaðarmenn	37
13.1.	Val trúnaðarmanna	37
13.2.	Tími til trúnaðarstarfa	38
13.3.	Aðgangur að gögnum	38
13.4.	Hirsla og sími	38
13.5.	Fundir	38
13.6.	Kvartanir	38
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið	38
13.8.	Réttur til að sækja fundi	38
13.9.	Frekari réttur	38
14. KAFLI	Gildistími, meginmarkmið og samningsforsendur	39
14.1.	Gildistími	39
14.2.	Meginmarkmið	39
14.3.	Samningsforsendur	39
Fylgiskjöl og bókanir		40
Fylgiskjal - framleiðniauki		40
Hæfniramma um tæknistörf		41
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi		44
Bókun um almenna launahækkun		44
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði		44
Bókun um fjölskyldustefnu		47
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma		47

JT
Guh

Gildissvið samnings

Samningur þessi gildir um öll sérhæfð tæknitengd störf í fjölmiðlun og annarri miðlun, upplýsingatækni, hugverka-, fjarskipta- og leikjaiðnaði, sviðslistum, kvikmyndum og viðburðapjónustu.

Samningur þessi gildir jafnframt um störf iðnmenntaðs starfsfólks og iðnnema sem starfa á vinnustað þar sem stór hluti starfsfólks vinnur störf sem falla undir gildissvið kjarasamningsins enda séu þeir þá ráðnir á þennan kjarasamning.

Kjarasamningurinn gildir ekki um þau störf sem falla undir kjarasamninga SA við háskólafólk, Grafíu stéttarfélags og Samiðn/FIT við undirritun þessa samnings.

Sérhæfð tæknitengd störf eru til dæmis störf við hljóð-, ljós-, mynd- og sviðstækni, viðburðapjónustu, hreyfimyndagerð og kvikmyndataækni, eftirvinnslu, leikgervi, leikmunagerð, tölvuleiki, hugbúnaðargerð, vefhönnun, öryggis- og myndkerfi, störf við fjarskipta- og dreifikerfi, tækni-, upptöku- og útsendingarstjórn, kerfisstjórn og störf iðnmenntaðs starfsfólks og ýmis önnur störf við þróun, ráðgjöf og stoðpjónustu þeirra greina sem falla undir gildissvið þessa samnings.

JK
G.M.G.

1. KAFLI

Ráðning

1.1. Ráðningarform, starfsform

Samningur þessi gerir ráð fyrir að starfsfólk sé ýmist ráðið ótímabundið í dagvinnu eða vaktavinnu eða tímabundið til ákveðins tíma eða verkefnis.

1.1.1. Dagvinnufólk

Ótímabundinn ráðningarsamningur við vinnuveitanda er í gildi, sem kveður á um að starfsmaður sé í fullu starfi eða hlutastarfi. Um greiðslur fer skv. gr. 3.1. og 3.2. eftir því sem við á.

1.1.2. Vaktavinnufólk

Ráðningarsamningur við vinnuveitanda er í gildi, sem kveður á um að fullt starf eða hlutastarf. Vinnutími ræðst af vaktskrá og getur verið að degi, að kvöldi eða að nóttu til. Heimilt er þó að gera breytingar á vinnutíma með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda.

1.1.3. Tímabundnar ráðningar

Tímabundið ráðið starfsfólk er með ráðningarsamning við vinnuveitanda þar sem lok samningsins ákvarðast af tiltekinni dagsetningu. Vinnuveitandi skal skv. lögum um tímabundna ráðningu starfsfólks veita upplýsingar um störf sem losna innan fyrirtækis, þar með talin hlutastörf, til að tímabundið starfsfólk hafi sömu tækifæri til að vera ráðið ótímabundið og annað starfsfólk.

1.1.4. Verkefnaráðið fólk

Heimilt er að ráða starfsfólk í afmörkuð verkefni. Verkefnaráðning getur verið vegna verkefnis sem tekur allt frá nokkrum klukkustundum upp í nokkrar vikur. Verkefnaráðningu fylgja réttindi og skyldur skv. þessum kjarasamningi, starfslýsingum eða sem leiðir af almennum reglum vinnuréttar. Hafi verkefnaráðinn í tvö eða fleiri verkefni samfellt í 12 mánuði í hálfu starfi að jafnaði eða meira á viðkomandi rétt á tímabundinni eða ótímabundinni ráðningu ef hann óskar þess.

Vinnuveitanda ber að leita samþykkis starfsmanns fyrir hverju verkefni og hefur starfsmaður rétt til að hafna verkefni þegar það eru boðið en ef verkefni er samþykkt er vísað til upplýsingaskyldu eins og hún er tilgreind í lið 1.3.5.

Um vinnutíma verkefnaráðins starfsfólks eiga sömu forsendur og ákvæði við eins og eiga við vaktafólk.

Bókun vegna áframhaldandi þróunar verkefnabundinna ráðninga

Samningsaðilar viðurkenna sérstöðu atvinnugreinarinnar hvað varðar réttmæti verkefnabundinna ráðninga en eru þó á eitt um að möguleikinn á verkefnabundnum ráðningum skuli ekki leiða til fækkunar eða samdráttar í hefðbundnum beinum ráðningarsamböndum þar sem slíkt getur átt við. Á tímabilinu 1. janúar 2025 til og með 31. desember 2025 munu samningsaðilar rýna framkvæmd verkefnaráðninga á samningstímabilinu og ræða áframhaldandi þróun á kjarasamningi aðila hvað varðar verkefnaráðningar, t.d. þegar kemur að veikindarétti og reglum sem gilda eiga þegar hætt er við verkefni að hálfu starfsfólks eða atvinnurekanda. Ef sameiginleg niðurstaða aðila er að breytinga sé þörf á kjarasamningi aðila munu aðilar finna aðrar leiðir við útfærslu á kjarasamningi aðila.

1.2. Ráðning iðnnema

Um ráðningarsamband, kaup og kjör iðnnema fer skv. almennum kjarasamningi RSÍ og SA/SART.

1.3. Ráðningarsamningur og upplýsingaskylda atvinnurekanda

1.3.1. Ráðningarsamband

Ganga á frá ráðningu skriflega. Stofnað hefur verið til ráðningarsambands eins og það er skilgreint í samningi þessum um leið og tilboð um ráðningu eða verkefnavinnu er samþykkt.

1.3.2. Ráðningarsamningur dagvinnu- og vaktavinnufólks

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 látn í té við starfslok.

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.

1.3.3. Ráðningarsamningur vegna tímabundinna ráðninga

Sömu ákvæði eiga við um ráðningarsamning vegna tímabundinna ráðninga eins og dagvinnu- og vaktavinnufólks, sbr. gr. 1.3.5. Önnur atriði er varðar tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsfólks. Skrifleg staðfesting ráðningar á að liggja fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.3.4. Samningar verkefnaráðninga

Gera skal samning fyrir hvert skilgreint verkefni eða röð þeirra við verkefnaráðið starfsfólk. Ef samningur er ekki gerður eða ef áhöld eru um að efnisatriði samningsins uppfylli kröfur kjarasamningsins þá gilda viðkomandi ákvæði kjarasamnings þessa eftir því sem við á í stað þeirra efnisatriða. Samningur verkefnaráðninga á að liggja fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.3.5. Upplýsingaskylda atvinnurekenda

Í ráðningarsamningi, skriflegri staðfestingu ráðningar eða samningi um tiltekin verkefni skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

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

Upplýsingar skv. 6.- 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamnings þessa.

1.3.6. Breytingar

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.

1.3.7. Launaseðill

Við hverja útborgun skal gefa út launaseðil þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu, yfirvinnu og eftir atvikum vaktavinnu og bakvaktir. Unnar stundir í yfirvinnu skulu tilgreindar ásamt áunnum og uppsöfnuðum frítökurétti.

Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu.

1.4. Samkeppnisákvæði

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

Handwritten signature in blue ink.

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

- a) Hvers konar starfi viðkomandi starfsfólk gegnir, t.d. hvort viðkomandi er lykilstarfsmaður, er í beinum viðskiptum fyrir hönd fyrirtækis eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar viðkomandi starfsfólk kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins þess.
- b) Hversu hratt þekking viðkomandi starfsfólks úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsfólks.
- c) Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsfólksins nær til.
- d) Að atvinnufrelsi starfsfólks sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e) Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f) Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsfólkið fær, t.d. hver laun viðkomandi eru.

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

JT
AMB

2. KAFLI

Kaup

2.1. Hæfniprep og launataxtar¹

Hæfniprep 1.1

Vinnur undir beinni handleiðslu/stuðningi annarra að skipulögðum afmörkuðum verkþáttum
Almenn grunnþekking í starfi
Almenn grunnfærni í starfi til að leysa einföld viðfangsefni.

Dæmi um störf: ósérhæft starfsfólk, aðstoðarfólk, tæknifólk í þjálfun.

Starfsmaður á rétt á því að mat fari fram á því hvort færni sé til staðar skv. næsta launaprepi eftir 1 ár frá ráðningu.

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	438.483	462.930	487.375	511.823
Eftir 1 árs starf í starfsgrein	442.868	467.559	492.249	516.941
Eftir 3 ára starf í starfsgrein	449.511	474.572	499.633	524.695
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	458.501	484.063	509.626	535.189

Hæfniprep 1.2

Vinnur undir leiðsögn annarra með nokkru sjálfstæði í afmörkuðum verkþáttum
Grunnþekking sem nýtist í starfi
Getur leyst viðfangsefni með því að vinna úr einföldum upplýsingum

Dæmi um störf: Tæknifólk 1, 2 ára fagmenntun í iðngrein

Starfsmaður á rétt á því að mat fari fram á því hvort færni sé til staðar skv. næsta launaprepi eftir 1 ár frá ráðningu.

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	477.319	501.808	526.280	550.737

Hæfniprep 2

Ábyrgð á skilgreindum verkþáttum
Þekking á verkferlum og hugtökum sem nýtast í starfi
Getur beitt viðeigandi faglegum aðferðum, verkfærum og upplýsingum við lausn viðfangsefna
Getur starfað með öðrum, tekið frumkvæði í samskiptum

Dæmi um störf: Tæknifólk 2, starfsfólk með viðurkennd starfsréttindi en uppfyllir ekki skilyrði um sveinspróf eða að loknu þriggja ára starfsnámi

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	508.753	534.855	560.939	587.007
Eftir 1 ár	513.840	540.203	566.547	592.875

Hæfniprep 3

Beitir sjálfstæði innan viðmiðaramma starfs sem er oftast fyrirsjáanlegur en getur tekið breytingum. Leiðbeinir öðrum við hefðbundna vinnu.
Fagleg þekking / sérhæfð þekking sem nýtist í starfi
Getur nýtt faglegu /sérhæfða þekkingu til umbóta, veitt fagleg ráð og tekið þátt í þverfaglegu samstarfi

¹ Skilgreiningar

1. Verkefni: viðfangsefni sem á að leysa
 2. Verkferli: Allir þættir verks frá upphafi til enda verks
 3. Verkþáttur: afmarkaður hluti verks sem er unnið
- Viðfangsefni: e-ð sem fengist er við, unnið er við, verkefni

Handwritten signature/initials in blue ink.

Getur skipulagt og metið eigin störf, sýnt fagmennsku og frumkvæði.

Dæmi um störf: Tæknifólk 3, Iðnmenntað starfsfólks að loknu sveinsprófi

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	565.282	594.284	623.266	652.230
Eftir 1 ár	570.935	600.227	629.499	658.753
Eftir 3 ár	576.664	606.229	635.793	665.339
Eftir 5 ár	582.410	612.291	642.151	671.992

Hæfnibrep 4

Stýrir og leiðbeinir í samhengi starfs sem getur verið ófyrirsjáanlegt. Veitir faglega þjálfun í verkefnum.

Fagleg þekking / sérhæfð þekking sem nýtist í starfi

Getur skipulagt vinnuferli, beitt viðeigandi tækni og þróað starfsaðferðir á ábyrgan hátt

Metur eigið vinnuframlag og annarra og ber ábyrgð á hagnýtingu starfsgreinar á þverfaglegu samstarfi

Dæmi um störf: Tæknifólk 4, Iðnmenntað starfsfólk með meistara réttindi eða tvö sveinspróf sem nýtast í starfi

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	588.623	618.823	649.001	679.161
Eftir 5 ár	606.458	637.574	668.666	699.739

Hæfnibrep 5

Skipulagning, sýnir frumkvæði og sjálfstæði í vinnubrögðum

Hefur skilning og innsæi á viðkomandi fagsviði og hefur vitneskju um nýjustu þekkingu

Getur undirbúið og framkvæmt verkefni, beitt gagnrýnum aðferðum og nýtt þá tækni sem notuð er í viðkomandi starfsgrein við úrlausn verkefna og lagt á þær sjálfstætt mat

Vinnur með öðrum að úrlausn verkefna, skipuleggur, gerir og fylgir eftir áætlunum og getur leitt verkþópa

Dæmi um störf: Tæknifólk 5, Iðnfræðingar

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	610.222	641.530	672.816	704.083
Eftir 1 ár	616.324	647.945	679.544	711.123
Eftir 3 ár	622.488	654.425	686.340	718.235

Sjá fylgiskjal 1 – Hæfniramma um tæknistörf

2.1.1. Stjórnun

Tæknifólk, sem sérstaklega eru ráðið til að hafa á hendi flokksstjórn, en ganga jafnframt til almennra starfa tæknifólks, skal fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu. Launaákvæði þetta er einstaklingsbundið og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

2.2. Launamyndun

2.2.1. Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatölum sem fylgja kjarasamningum einstakra félaga. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

- 1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

2.2.2. Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

- 1. febrúar 2024: 3,25%
- 1. janúar 2025: 3,50%
- 1. janúar 2026: 3,50%

Handwritten signature/initials in blue ink.

1. janúar 2027: 3,50%

2.2.3. Kauptaxtaauki

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

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

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

2.2.4. Framleiðniauki

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

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

2.2.5. Launakerfi

Í stað launataxta (annarra en grunnlauna) og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna ábyrgðar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða hæfnilaunakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í hæfnilaunakerfinu verði viðmið og efnisþættir sem raðað er saman eftir því sem við á og ferli við mat og þróun. Hvor aðili, starfsfólk á grundvelli meirihlutastuðnings eða fyrirtæki, getur farið fram á viðræður um upptöku nýs launakerfis.

Í hæfnilaunakerfi er m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að rétttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar.

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

Dæmi:

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

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

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störf er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða.

Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör.

ST
buh

Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

Sjá nánar um hæfnilaunakerfi í grein 6.8.

2.2.6.

Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni og færni sem aflað hefur verið í atvinnugreininni, menntun, svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaða við launa ákvarðanir.

Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími stýrist af fastri og fyrirsjáanlegri dagskrá ákveðin sem heildarlaun fyrir heildar vinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði og önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess. Vinnuveitandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsmanns og að kjör starfsmanns heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur þessi kveður á um.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar.

Skýring um almenna launahækkun:

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

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

2.3. Desember- og orlofsuppbót

2.3.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 106.000 árið 2024

kr. 110.000 árið 2025

kr. 114.000 árið 2026

kr. 118.000 árið 2027

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 starfs- mönnum sem verið hafa samfelldt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

2.3.2. Orlofsuppbót

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

kr. 58.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024

kr. 60.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025

kr. 62.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026

kr. 64.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027

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

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

JT
GMB

2.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi

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

2.4. Deilitölur

2.4.1. Deilitölur vegna tímakaups

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 156 í mánaðarlaun.

2.4.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun.

2.5. Reglur um kaupgreiðslur

2.5.1. Útborgun launa

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

2.5.2. Greiðslutímabil yfirvinnu

Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

2.5.3. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnu-rekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnu-rekanda 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 liða 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

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

Launahækkarir 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.

2.5.4. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

ST
AMG

2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

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

2.7. Fjarvistir

Starfsfólk á ekki kröfu til launa fyrir þær vinnustundir eða hluta úr vinnustundum, sem það eigi mæti til vinnu sinnar og skal vanrækt vinnustund dragast frá vikukaupi samkvæmt gr. 2.1. Mæti starfsmaður ekki til vinnu sinnar eins og samningur þessi segir til um, án þess að óviðráðanlegar orsakir liggi til, er atvinnurekanda heimilt að draga fyrstu hálfu klst. að morgni eða hluta úr henni frá vikukaupinu með yfirvinnukaupi.

2.8. Fyrirfram skipulagðri vinnu aflýst

Ef fyrirfram skipulagðri vinnu um helgi er aflýst með minna en fjögurra klst. fyrirvara þá á starfsmaður rétt á sérstakri greiðslu sem svarar til tveggja klst. í yfirvinnu.

Greiðsla þessi fellur niður ef óviðráðanlegar aðstæður valda niðurfellingu vinnu.

3. KAFLI

Vinnutími

3.1. Dagvinna

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 36 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 3.2.

3.2. Yfirvinna

3.2.1. Yfirvinnukaup

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,00% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

3.2.2. Yfirvinnutímabil

Yfirvinna reiknast frá því að dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugardögum, sunnudögum og helgidögum, öðrum en stórhátíðardögum greiðist yfirvinnukaup.

3.2.3. Yfirvinna 1

Yfirvinna 1 er greidd fyrir alla yfirvinnu þar til yfirvinna 2 tekur við. Sama gildir um yfirvinnugreiðslur sem bætast við greiðslur fyrir unninn tíma, sjá d) lið skýringar.

3.2.4.

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist hjá starfsfólki í dagvinnu fyrir virkan vinnutíma umfram 40 virkar klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð í dagvinnu).² Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Skýring:

- a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 36 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (156 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,3 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.
- b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 173,33 klst. m.v. meðalmánuð.
- c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 36 klst. vinnuviku / 156 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.
- d) Óunnin yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

3.2.5.

Yfirvinnuálag á stórhátíðardögum

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

Um stórhátíðardaga sjá gr. 3.7.2.

3.2.6.

Útreikningur yfirvinnukaups

Ef annars er ekki getið í ráðningarsamningi eða launaseðli þá skulu yfirvinnulaun reiknast af reglubundnum dagvinnulaunum viðkomandi einstaklings skv. gr. 3.2.1.

3.3. Útkall

Sé starfsmaður kallaður til vinnu frá heimili sínu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið, greiðist honum ávallt ein klst., auk þess tíma sem unninn er, þó aldrei skemur en þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við um vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af venjulegum vinnudegi.

Fyrir útkall á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00 og frá kl. 17:00 á laugardegi til kl. 06:00 á mánudagsmorgni greiðist ekki minna en 4 klst., nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst.

3.4. Bakvaktir

3.4.1.

Greiðslur á bakvakt

Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.

Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli samkvæmt eftirfarandi:

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

² Yfirvinna 2 greiðist frá og með 1. janúar 2025 í dagvinnu fyrir virkan vinnutíma umfram 39,5 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði.

Yfirvinna 2 greiðist frá og með 1. janúar 2027 í dagvinnu fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir bakvakt á helgidögum (öðrum en sunnudögum) og stórhátíðardögum greiðist 50% hærra bakvaktarálag en skv. ofanskráðu.

3.4.2. Fyrir útkall á bakvakt

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

3.4.3. Skipulag bakvakta

Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

3.4.4. Milli bakvakta

Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

Skýring:

Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi.

3.4.5. Boðun bakvakta

Bakvaktir skal boða með minnst tíu daga fyrirvara og bakvaktaskrá skal að öllu jöfnu ekki gilda í skemmri tíma en tvær vikur.

3.5. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu með fjarlausnum eða símhringingum í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

3.5.1. Fjarvinnulausnir

Með fjarvinnulausnum er átt við vinnu sem starfsmaður getur unnið utan vinnustaðar með tölvubúnaði.

3.5.2. Mat á þóknun

Við mat á þóknun skal meðal annars litið til þess:

- Hversu líklegt er að starfsmaður verði fyrir röskun vegna þjónustunnar.
- Hversu mikið vinnuframlag er farið fram á að hálfu starfsmanns vegna þjónustunnar þegar hennar er krafist.
- Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.
- Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

3.6. Vaktavinna

3.6.1. Lengd vakta

Heimilt er að ráða tæknifólk til vaktavinnu alla daga vikunnar. Vakt skal ekki vera lengri en 12 klst. og að jafnaði eigi skemmri en 6 klst. Með samkomulagi við starfsfólk er þó heimilt að skipuleggja styttri vaktir, allt á 4 klst. á dag. Ekki er gert ráð fyrir að starfsfólk hafi sérstakt neysluhlé á slíkum vöktum og því kemur til hlutfallsleg greiðsla skv. gr. 3.6.3. nema samkomulag sé um að starfsfólk taki neysluhlé.

3.6.2. Skipulag vakta

Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda. Vaktir skulu þó að jafnaði skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt með eins góðum fyrirvara og kostur er á og eigi skemur en með 14 dögum áður en hún á að taka gildi. Heimilt er að bæta við, fella niður og gera breytingar á tímasetningu og lengd vakta með samkomulagi.

Þar sem afhending verkefna milli starfsfólks á vaktaskiptum kallar á sameiginlega viðveru beggja skal taka tillit til þess við skipulagningu vakta.

Við skipulagningu vakta skal aðeins ein vakt skiptlægð á hverjum vinnusólarhring.

3.6.3. Greiðsla í stað fastra skipulagðra neysluhléa

Handwritten signature and initials in blue ink.

Sé ekki gert ráð fyrir því að starfsfólk í vaktavinnu hafi sérstakan matar eða kaffitíma á að semja um sérstaka greiðslu í þeim tilvikum sem um greidd neysluhlé er að ræða. Ef starfsmanni er veittur kostur á að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni einungis þegar það best hentar vegna starfsins fær hann greiddar til viðbótar við hverja 8 klst. vakt 25 mínútur sé ekki samið um annað. Sé vaktin lengri eða skemmri en 8 klst. bætist við, eða dregst frá 25 mínútunum hlutfallslega sem því nemur.

3.6.4. Vaktaálag

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta upp að 156 klst. að jafnaði á mánuði, sem fellur utan dagvinnutímabils:

33% álag á tímabilið kl. 17:00 - 24:00 mánud. - föstud.

45% álag á tímabilinu 00:00-08:00 alla daga, svo og á laugardaga og sunnudaga.

45% álag á helgidögum. sbr. gr. 3.7.1.

90% álag á stórhátíðardögum, sbr. gr. 3.7.2.

Yfirvinnukaup skv. gr. 3.2 greiðist eftir að 156 klst. að jafnaði mánuði hefur verið skilað.

3.6.5. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 3.7, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögnum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí.

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

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 7,2 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

3.7. Frídagar og stórhátíðardagar

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar auk annarra daga sem taldir eru upp í gr. 3.7.1. og 3.7.2.

3.7.1. Frídagar

Frídagar eru skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu og annar í jólum.

3.7.2. Stórhátíðardagar

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunar-manna, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

3.8. Lágmarkshvíld

3.8.1. 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. 23:00-6:00.

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

3.8.2. Frávik og frítökuréttur

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

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

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé upp-

GMG

safnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

3.8.3. 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 (vinnusólarhringnum).

Ef útkalli lýkur á tímabilinu frá kl. 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.

3.8.4. Hvíld undir 8 klst.

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

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.8.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

3.8.5. Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

3.8.6. 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 sérstöfum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma 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.

3.8.7. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 4.1.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og telst hluti kjarasamnings þessa.

3.8.8. Skráning vinnutíma

Almennt

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga ¼ klst. frá mánaðarkaupi á vakta-/yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst., ef um ítrekuð tilvik er að tefla.

Byrjuð ¼ klst. unninnar vakta-/yfirvinnu telst sem ¼ klst.

Skráning með stimpilklukku

Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn. Vakta-/yfirvinnukaup skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi vakta- /yfirvinnu um meira en 30 mínútur.

3.8.9. Frí í stað vinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og vinnuveitenda að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sé þennan rétt skulu í samráði við vinnuveitenda ákveða hvenær frí skal tekið.

Dæmi:

Starfsmaður og vinnuveitandi koma sér saman um það að næstu átta yfirvinnutímar skulu greiddast með ofanefndu fyrirkomulagi

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "St. 2016".

Dæmi ef yfirvinna 1:

100 kr/klst í dagvinnu

156 kr/klst í yfirvinnu

Samkvæmt fyrirkomulaginu fær starfsmaður borgað $156 - 100 = 56$ kr/klst. í yfirvinnu á meðan hann safnar frítíma.

Dæmi ef yfirvinna 2:

100 kr/klst í dagvinnu

179,4 kr/klst í yfirvinnu

Samkvæmt fyrirkomulaginu fær starfsmaður borgað $179,4 - 100 = 79,4$ kr/klst. í yfirvinnu á meðan hann safnar frítíma.

4. KAFLI

Neysluhlé, fæðis- og flutningskostnaður

4.1. Matar- og kaffitímar

4.1.1. Matar og kaffitímar í dagvinnu

Hádegismatartími er ein klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til kl. 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi og teljast ekki til vinnutíma. Fólk sem vinnur hluta úr degi skal fá hlutfallslegan kaffitíma.

Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður.

Ef unnið er í hádegismatartíma skal það greitt sem yfirvinna. Sé aðeins hluti matar- eða kaffitíma unninn greiðist yfirvinnukaup sem því nemur.

4.1.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Matarhlé í yfirvinnu er kl. 19:00 – 20:00. Þar sem neysluhlé hafa verið stytt eða aflögð og viðverutími á vinnustað stytur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu.

Matartími að nóttu skal vera kl. 03:00 til 04:00.

Kaffihlé í yfirvinnu er kl. 22:30 – 22:50 og kl. 06:30 – 06:50.

Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími og sé unnið í þeim greiðist tilsvarandi lengri sem unninn.

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

4.1.3. Neysluhlé vaktavinnufólks

Neysluhlé í vaktavinnu teljast ekki til vinnutíma. Neysluhlé á hverri átta stunda vakt eru 30 mínútur sem skiptist eftir samkomulagi starfsfólks og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttri

St
GMA

breytast neysluhlé hlutfallslega. Á vöktum sem eru skemmri en 6 klst. eru þó ekki tekin neysluhlé nema samkomulag sé um annað.

Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi að stytta eða lengja kaffitímana.

4.2. Ferðir til og frá vinnustað

Innifalið í launum starfsfólks er mæting á mismunandi vinnustaði.

4.2.1. Höfuðborgarsvæðið

Á höfuðborgarsvæðinu skal starfsmaður ferðast í eigin tíma og á eigin kostnað til og frá vinnustöðum við upphaf og lok vinnudags. Vinnuveitandi kostar aðrar ferðir milli vinnustaðar og verkstaðar. Höfuðborgarsvæðið afmarkast af sveitarfélögunum Reykjavík (að Kjalarnesi undanskildu), Mosfellsbæ, Kópavogi, Seltjarnarnesi, Garðabæ og Hafnarfirði.

Starfsmaður getur óskað þess að atvinnurekandi sjái sér fyrir flutningi til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu eins og það er skilgreint í 1. mgr., á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki.

Óski vinnuveitandi þess að starfsmaður noti eigin bifreið til að flytja efni, verkfæri eða tæki í eigu vinnuveitanda milli heimilis og tímabundins vinnustaðar í upphafi og lok vinnudags, skal greiða sérstaka þóknun, 15% af kílómetragjaldi eins og það er hverju sinni, þó að lágmarki 8 og hámarki 16 kílómetra á dag.

Ef vinnuveitandi skipuleggur vinnu þannig að starfsmaður þarf að mæta í eigin tíma og á eigin kostnað á mismunandi vinnustöðum innan sama mánaðar, þremur eða fleiri, skal koma til móts við aukinn kostnað starfsmanns eða bjóða upp á flutning frá verkstaði/starfsstöð í eigin tíma starfsmanns. Það teljast mismunandi vinnustaðir ef meira en 2 km eru á milli vinnustaða. Endurgreiðsla kostnaðar miðast við 11,11 km akstur á dag þann mánuðinn m.v. akstursgjald Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

4.2.2. Utan höfuðborgarsvæðis

Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km rás frá miðkjarna hvers þéttbýliskjarna. Þó á starfsmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan byggðamarka viðkomandi þéttbýliskjarna eða akstursleið lengri en 12 km frá miðkjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna. Ákvæðið gildir óháð sveitarfélagamörkum skv. gr. 4.3.

4.3. Vinna utan samningssvæðis

4.3.1. Flutningskostnaður

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skv. gr. 4.2. er skylt að flytja starfsmann til og frá vinnustað í vinnutíma.

Sé starfsmaður sendur til starfa á stað sem er innan við 61 km frá föstum vinnustað á hann rétt á að fara heim til sín að loknum vinnudegi og telst ferðatími til vinnutíma.

4.3.2. Ferðir og fæði; greiðslur

Starfsfólk skal hafa frítt fæði (mat og kaffi), þegar unnið er utan þess svæðis, enda sé starfsmönnum ekki ekið heim til matar eða að mötuneyti viðkomandi vinnuveitanda, sem staðsett sé við vinnustað.

Matist starfsmaður á vinnustað, skal matarhlé vera skemmst hálf klst. og skal dagvinnu lokið þeim mun fyrr, sem styttingu matartímans nemur.

Framangreind ákvæði gilda því aðeins, að starfsfólki sé séð fyrir sæmilegu upphituðu húsnaði til að matast í.

Handwritten signature in blue ink.

4.4. Vinna utan lögsagnarumdæmis

- 4.3.3. Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skulu þær reglur gilda um dagvinnu, vaktavinnu, yfir- og helgidagvinnu, kaffi- og matarhlé, sem samningur þessi tiltekur.

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal greitt frá því lagt er af stað þar til komið er heim aftur. Á leið til ákvörðunarstaðar skal greitt fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis. Sé hins vegar farið sjóveg heldur starfsmaður föstum launum og skal starfsmanni séð fyrir hvílu sé ferðast að næturlagi. Hvort sem farið er landveg, loftleiðis eða sjóleiðis skal greiða kaup samkvæmt þessum reglum, þar til vinna hefst á ákvörðunarstað. Sömu ákvæði og hér hafa verið greind, gilda um heimferð. Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup.

Þegar unnið er utan viðkomandi lögsagnarumdæmis skal starfsfólk hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í allt að 250 km fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð. Starfsmönnum og vinnuveitendum er heimilt með samkomulagi sín á milli að viðhafa aðra tilhögun ferða.

Sé vinnustaður meira en 250 km frá lögskráðri vinnustöð, gilda ákvæði í fyrri málsgrein að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til lögskráðrar vinnustöðvar nema aðra hverja helgi. Ákvæði þessarar greinar um ókeypis flutning milli vinnustaðar og lögskráðrar vinnustöðvar og kaupgreiðslur meðan ferðin stendur yfir gilda því aðeins, að starfsmaður ferðist í samráði við vinnuveitendur. Vinnuveitendur hafa heimild til að skipta heimferðum þannig á milli starfsmanna að sem minnst röskun verði á framgangi vinnunnar.

Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.

Allir mannflutningar skulu fara fram með viðurkenndum fólksflutningatækjum. Sé af óviðráðanlegum ástæðum ófært til ferðalaga, er það vinnuveitanda vítalaut, þótt ferð falli niður og færist til næstu helgar.

4.3.4. Ferðatrygging

Vinnuveitendur tryggi starfsfólk sérstaklega, þegar það ferðast á þeirra vegum.

4.3.5. Fæði og húsnæði

Þegar unnið er utan lögsagnarumdæmis viðkomandi sveitarfélags skal starfsfólk hafa frítt fæði og húsnæði á vinnustað.

Húsnæði skal vera upphitað og séð fyrir ræstingu. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum og skulu ábreiður fylgja hverri hvílu. Allt hreinlæti skal vera svo sem fyrir er mælt í viðkomandi heilbrigðissamþykkt eða eftir úrskurði héraðslæknis.

Að jafnaði skal vista starfsmenn í eins manns herbergjum.

4.3.6. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

Purfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 7,2 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga vísast til 6. mgr. gr. 3.8.2.

Handwritten signature and initials in blue ink.

5. KAFLI

Orlof

5.1. Orlofsréttur

- 5.1.1. Orlofsréttur starfsfólks á hæfnibreyti 2 og ofar
Lágmarksorlof er 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu og orlofslaun sem nema 10,17%.

Gildir frá 1. maí 2024:

Lágmarksorlof eru 25 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2024 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Gildir frá 1. maí 2025:

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

- 5.1.2. Orlofsréttur starfsfólks á hæfnibreyti 1.1. og 1.2.
Lágmarksorlof er 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu og orlofslaun sem nema 10,17%.

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Gildir frá 1. maí 2024:

Starfsmaður sem er 22 ára og starfað hefur 6 mánuði í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í fyrirtæki á rétt á 26 dögum og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Gildir frá 1. maí 2025:

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í fyrirtæki á rétt á 28 dögum og orlofslaunum sem nema 12,07%

Hækkun orlofs tekur gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026.

Handwritten signature in blue ink.

5.1.3.

Orlofsréttur hjá nýjum vinnuveitanda

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Gildir frá 1. maí 2024:

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Námstími iðnnema í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

5.2. Orlofstími

Veita ber a.m.k. 20 virka daga á tímabilinu 2. maí til 15. september.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

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

Stefnt skal að því að orlof skuli tekið á tímabilinu frá 1. júní til 15. september.

5.3. Veikindi og slys í orlofi

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

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

6. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

6.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 6.5.

6.2. Markmið

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

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir 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.

ST
GMBH

6.3. Viðræðuheimild

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

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalýðs-félögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það.

6.4. Ráðgjafar

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

6.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninga-nefnd. 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 samnings-gerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

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

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

6.6. Upplýsingamiðlun

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

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

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

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

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er að upplýsa óviðkomandi um efni hans.

6.7. Heimil frávik

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

a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.

b) Vaktavinna. Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- c) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta eftir-/yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkasta-hvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- h) 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 eftir-/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.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki RSÍ og samtaka vinnuveitenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

6.8. Nýtt hæfnilaunakerfi

Grundvöllur

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

Markmið og ávinningur

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

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



AMG

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

Lýsing verkefnis

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

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

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

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

Dæmi:

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

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

Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi [2024]

Framkvæmdaáætlun

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

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

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

Handwritten signature in blue ink.

Fylgiskjal um hlutverk, ábyrgð og sjálfstæði:

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

6.9. 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 breytingunum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarende skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 6.10.

6.10. Gildistaka, gildissvið og gildistími

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

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

20
2016

6.11. Áhrif fyrirtækjapáttar á ráðningarkjör

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

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

6.12. Meðferð ágreinings

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 6.10. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

7. KAFLI

Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi

7.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

7.2. Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

7.3. Öryggisbúnaður

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

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

7.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna greina 7.1. – 7.3. er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

Um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim.

20
GHB

Bókun um bætta öryggismenningu og rétta framkvæmd kjarasamnings

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að bæta öryggismenningu. Með vísan í framangreint munu aðilar því setja á stofn vinnuhóp um bætta öryggismenningu og rétta framkvæmd kjarasamnings, laga og reglugerða á sviði vinnuverndar. Meðal verkefna hópsins er að vera samningsaðilum til ráðgjafar um gerð fræðsluefnis og leggja til tillögur ef ástæða þykir til í því skyni að ná framangreindum markmiðum. Gert er ráð fyrir að vinnuhópurinn starfi frá 6. janúar 2025 og út samningstímabilið.

7.5. Verkfæri og vinnuföt

7.5.1. Vinnu- og hlífðarföt

Greiðsla fyrir almennan vinnufatnað er innifalin í launum starfsmanns. Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati yfirmanns, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og hreinsun á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda. Hér er m.a. átt við útivinnu í kulda. Vinnuveitandi á þennan fatnað og er heimilt að merkja hann.

7.5.2. Verkfæri

Atvinnurekandi leggur starfsfólki til nauðsynleg verkfæri. Starfsfólk skal fara vel og samviskusamlega með verkfæri þau er vinnuveitandi leggur þeim til.

Heimilt er með samkomulagi við starfsfólk að greiða verkfæragejald í stað þess að útvega verkfæri. Um verkfæragejald og lista yfir verkfæri sem starfsmanni ber að útvega fer skv. gr. 9.1. – 9.3. í almenna kjarasamningi SA og RSÍ eftir því sem við á.

7.5.3. Tryggingar og tjónabætur

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

Slíkt tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8. KAFLI

Starfsþróun, vinnumarkaður og símenntun

8.1. Stöðumat og starfsreynsla

Gegni starfsfólk mismunandi launuðum störfum hjá sama fyrirtæki, skal taka laun miðað við hærra launaða starfið, nema hann taki eitthvert starf að sér sem aukastarf.

Þegar starfsfólk, sem ekki er ráðið sem staðgenglar næsta yfirmanns, leysir af í starfi á hærra hæfniprepi, t.d. vegna orlofs eða veikinda, og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur, skal viðkomandi eiga rétt til umbunar fyrir slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og álagi sem fellst í starfinu. Að jafnaði skal semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

Við mat á starfsreynslu til launa skal horft til heildar starfsreynslu í fagi og/eða eftir atvikum á viðkomandi hæfniprepi, menntun og/eða sérhæfingu viðkomandi.

Atvinnurekandi getur óskað eftir að starfsmaður sannreyni menntun sína með staðfestingu frá menntastofnun og/eða færni skv. hæfniprepi með fagbréfi.

8.2. Vinna utan umsamins vinnutíma

Sé gerð krafa um að starfsmaður fylgist með símtölum, skilaboðum, tölvupósti eða öðrum rafrænum samskiptaleiðum utan umsamins vinnutíma skal tekið tillit til þeirrar vinnu við ákvörðun launa og/eða vinnutilhögun.

JT
AMB

Bókun um heilsusamlegt vinnuumhverfi

Stafræn tækni hefur skapað ýmis tækifæri og sveigjanleika sem geta gert skilin milli vinnu og einkalífs óskýrari. Það að starfsfólk nái að aftengjast utan skilgreinds vinnutíma er mikilvægur liður í því að stuðla að heilsusamlegu vinnuumhverfi. Mikilvægt er að atvinnurekendur og starfsfólk eigi með sér gott samstarf í þessum efnum og komi sér saman um æskileg viðmið um réttinn til að aftengjast.

Samningsaðilar hvetja starfsfólk og vinnustaði enn fremur að eiga gott og reglulegt samtal um líðan og heilsu í því skyni að stuðla að og viðhalda heilsusamlegu vinnuumhverfi og minni veikindafjarvistum.

8.3. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisáðæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

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

8.4. Símenntun

8.4.1. Námskeið

Tæknifólk skal eiga kost á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana til að fylgjast með breytingum í starfsgreininni. Við það er miðað að árlega geti það varið allt að 14,4 virkum dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt starfsfólk og fyrirtæki geta haft frumkvæði að námskeiði. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu.

Líði meira en tvö ár milli námskeiðssóknar skapar það ekki rétt til meiri tíma en 21,6 virkum dagvinnustundum nema um það sé sérstaklega samið eða það ástand hafi skapast vegna verkefnastöðu.

Tæknifólk sem unnið hefur þrjú ár samfelld hjá sama fyrirtæki skal á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 36 virkum dagvinnustundum til námskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í 1. og 2. mgr.

Sé starfsmanni gert að sækja námskeið eða námskeið nýtist í starfi að mati atvinnurekanda skal námskeiðsseta skv. 1. – 3. mgr. ekki leiða til skerðingar á föstum dagvinnulaunum. Þegar atvinnurekandi greiðir námskeiðsgjöld vegna námskeiða sem almennt nýtast í atvinnugreininni er heimilt að setja skilyrði um endurgreiðslu námskeiðsgjaldanna segi starfsmaður upp innan tiltekins tíma (t.d. 6 mánaða) frá því að námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu þegar samningsbundnum uppsagnarfresti lýkur.

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem vinnuveitandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

8.4.2. Skyndihjálpar og öryggisnámskeið

Fastráðnir starfsmenn skulu eiga kost á því að fara á námskeið í skyndihjálpar eða önnur námskeið er varða viðeigandi öryggismál a.m.k. einu sinni á hverju fjögurra ára tímabili án skerðingar á föstum launum. Fyrirtæki greiðir námskeiðskostnað.

Handwritten signature and initials in blue ink.

9. KAFLI

Veikindi, slys og tryggingar

9.1. Launahugtök

- 9.1.1. Föst laun
Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.
- 9.1.2. Dagvinnulaun
Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

9.2. Laun í veikindum, vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 9.2.1. Laun í veikindum
Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í veikinda- og slysaforföllum sem hér segir:
- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
Eftir eins árs samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
Eftir fimm ára samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.

- 9.2.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili
Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 9.1.1. er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

Skýring:

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

- 9.2.3. Forföll vegna slysa
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 það sem um er getið í gr. 9.2.1.

Skýring:

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

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

- 9.2.4. Flutningur áunninna réttinda
Starfsmaður sem öðlast hefur tveggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelldt 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 samfelldt starf hjá nýjum atvinnurekanda sbr. gr. 9.2.1.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelldt 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 samfelldt starf hjá nýjum atvinnurekanda sbr. gr. 9.2.1.

- 9.2.5. 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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

9.3. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

9.3.1. Veikindi barna

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

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. 9.2.1.

9.3.2. Dagpeningagreiðslur

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum og samkv. atvinnuslysaftryggingunni, gangi til vinnuveitanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

9.3.3. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss

Við vinnuslys kostar atvinnurekandinn flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað í allt að fjórar vikur í hverju tilfelli annan en þann sem sjúkrasamlag eða almannatryggingar greiða.

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

9.4. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

9.4.1. Gildissvið

Skyld 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 sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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

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

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

9.4.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

9.4.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

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

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 vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

9.4.4. Dánarbætur

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2024:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 10.762.562.
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 4.305.025. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 1.076.256. 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. 1.076.256.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 1.076.256 til dánarbús hins látna.

9.4.5.

Bætur vegna varanlegrar örorku

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

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

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

9.4.6.

Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 53.813 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

9.4.7.

Tryggingarskylda

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

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

10. KAFLI

Sjúkrasjóður, orlofssjóður,
starfsmenntasjóður, lífeyrissjóðir og
starfsendurhæfingarsjóður

21
2024

10.1. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af launum starfsfólks í sjúkrasjóð RSÍ.

10.2. Orlofssjóður

Vinnuveitendur greiði í orlofssjóð RSÍ 0,25% af heildarlaunum.

10.3. Starfsmenntasjóður

Starfs- og menntasjóður tæknigreina sem hefur það að markmiði að stuðla að aukinni hæfni í þeim greinum sem aðild eiga að samningi þessum skal vera sérgreinanlegur hluti menntasjóðs rafiðnaðarins. Framlög úr sjóðnum skulu að hluta eða öllu leiti standa undir verkefnum sem styðja við nýsköpun í menntun, mat og vottun á hæfni og hæfnipörf, innleiðingu bættra vinnubragða og starfshátta og önnur þau verkefni sem fallið geta undir markmið sjóðsins.

Að auki skulu verkefni sem stuðla að auknu öryggi, þróun vinnumarkaðar og sjálfbærnimarkmiðum sem tengjast félagslegum þáttum og bættum stjórnarháttum vera í forgangi við afgreiðslu framlaga úr sjóðnum.

Framlag atvinnurekanda í sjóðinn skal vera 1,1% af heildarlaunum.

10.4. Lífeyrissjóðir

Iðgjöld greiðist til Birtu lífeyrissjóðs af öllum launþegum 16 ára og eldri, sem taka laun sín skv. samningi þessum eða í hlutfalli af honum og eru iðgjöldin 15,5% af öllum launum og skiptast þannig að vinnuveitendur greiða 11,5% og launafólk 4%.

Sjá lög nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða.

10.5. Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

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

Mótframlag vinnuveitenda nemur 2% gegn 2-4% framlagi starfsmanns.

10.6. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk – Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

11. KAFLI

Stéttarfélag og réttur til vinnu

11.1. Réttur til vinnu

Félagsmenn aðildarfélaga RSÍ hafa forgang til starfa sem falla undir gildissvið samnings þessa, enda eru félögin opin fyrir öllu starfsfólki viðkomandi starfsgreina. Félögin skuldbinda sig einnig til að stuðla að því að félagsmenn þeirra vinni fremur hjá fyrirtækjum sem eru aðilar að SA en þeim sem eru utan þessara samtaka.

11.2. Innheimta félagsgjalda

Vinnuveitanda er skylt að halda eftir af kaupi starfsfólks þess er hjá honum vinnur, gjöldum þeim er hverjum og einum ber að greiða til RSÍ og aðildarfélaga og afhenda þau fulltrúa RSÍ eða aðildarfélags, enda sæki hann gjöldin til vinnuveitanda. Fer sú greiðsla fram eftir lista, sem RSÍ eða aðildarfélag þess láta vinnuveitanda í té.

AMG

12. KAFLI

Starfslok

12.1. Uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur af beggja hálfu vinnuveitanda og starfsmanns skal vera einn mánuður. Þegar starfsfólk eru ráðið til ákveðins tíma þarf ekki uppsagnarfrest nema starfsmaður hafi unnið fjórar vikur eða lengur samfleytt.

Að öðru leyti skal um uppsagnarfrest farið skv. l. nr. 19/1979

1. gr.

Nú hefur verkafólk unnið eitt ár samfelld hjá aðilum, sem fást við atvinnurekstur innan sömu starfsgreinar, og ber því þá eins mánaðar uppsagnarfrestur frá störfum enda hafi uppsögn hjá fyrri atvinnurekendum borið að með löglegum hætti.

Verkafólki, sem ráðið hefur verið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfleytt, ber tveggja mánaða uppsagnarfrestur.

Eftir fimm ára samfellda ráðningu hjá sama atvinnurekanda ber verkafólki þriggja mánaða uppsagnarfrestur.

Verkafólk telst hafa unnið innan atvinnugreinar eða verið ráðið hjá atvinnurekanda í eitt ár, ef það hefur unnið samtals a.m.k. 1550 stundir á síðustu 12 mánuðum, þar af a.m.k. 130 stundir síðasta mánuðinn fyrir uppsögn. Jafngildar unnum klst. teljast í þessu sambandi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs verkfalla og verkþátta, allt að 8 klst. fyrir hvern fjarvistardag.

Hins vegar teljast álags- og ákvæðisgreiðslur eða aðrar þess háttar greiðslur ekki jafngildi unninna vinnustunda.

Launþega, sem rétt á til uppsagnarfrests samkvæmt þessari grein, skal skylt að tilkynna með sama fyrirvara ef hann óskar að hætta störfum hjá atvinnurekanda sínum. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.

2. gr.

Nú fer verkamaður fyrir tilmæli atvinnurekanda, sem hann vinnur hjá, til starfs um tíma hjá öðrum atvinnurekanda, og skal þá sá tími talinn unnar vinnustundir hjá hinum fyrirtalda atvinnurekanda, að því er réttindi þau snertir, sem um getur í 1. gr.

3. gr.

Nú fellur niður atvinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli, svo sem vegna bruna eða skiptapa, og verður atvinnurekanda þá eigi gert að greiða bætur til launþega sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klst. á mánuði, enda missi launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.

Nú hefur verkamaður misst atvinnu sína af ofangreindum ástæðum og honum býðst annað starf, sem hann óskar að taka, og er hann þá ekki bundinn af ákvæðum 5. málsg. 1. gr. um uppsagnarfrest, enda tilkynni hann strax atvinnurekandanum ef hann ræður sig hjá öðrum til frambúðar.

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.

ST
GMB

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.

12.2.5. Áunnin réttindi við endurráðningu

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

12.2.6. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

12.2.7. Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld 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.

12.2.8. Fjarvistir

Mæti starfsmaður hálfri klst. of seint til vinnu sinnar þrjá daga eða oftar í sömu viku, án þess að hafa til þess gildar ástæður, er vinnuveitanda heimilt að segja honum upp starfi fyrirvaralaust, enda hafi viðkomandi áður fengið aðvörun en eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef um langvarandi fjarvistir frá vinnu er að ræða, án leyfis eða gildirar afsökunar.

Ákvæði þessarar málsgreinar gildi á vinnusvæðum, þar sem stimpilklukka er fyrir starfsmenn, eða að viðkomandi sé aðvaraður skriflega svo gengið verði úr skugga um að um raunverulega vanrækslu sé að ræða.

✓
tölga

12.3. Hópuppsagnir

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

12.3.1.

Gildissvið

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

- a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16 - 100 starfsmenn.
- a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn.
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

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

12.3.2.

Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna.

Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

12.3.3.

Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrír mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður.

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

Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfrest.

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

13. KAFLI

Trúnaðarmenn

13.1. Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

Skýring:

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

27
HMA

13.2. Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmann, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

13.3. Aðgangur að gögnum

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

13.4. Hirsla og sími

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

13.5. Fundir

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

13.6. Kvartanir

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

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

13.8. Réttur til að sækja fundi

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

13.9. Frekari réttur

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

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

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

14. KAFLI

Gildistími, meginmarkmið og samningsforsendur

14.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 31. janúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2. Meginmarkmið

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

14.3. Samningsforsendur

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

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

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

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

Viðbrögð við forsendubresti

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

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

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

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

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

Handwritten signature in blue ink.

Fylgiskjöl og bókanir

Fylgiskjal - framleiðniauki

Framleiðniauki

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

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

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

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

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

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Hæfniramma um tæknistörf		
Hæfnipr ep	Menntastofnun	Atvinnulíf
Prep 1.1		- Vinnur undir beinni handleiðslu/stuðningi annarra við afmörkuð verk - Almenn grunnþekking - Almenn grunnfærni í starfi til að leysa einföld viðfangsefni
Prep 1.2	- Grunnþekking sem nýtist í starfi og/eða til undirbúnings frekara náms - Leysir viðfangsefni með því að vinna úr einföldum upplýsingum í námi og/eða starfi - Vinnur undir leiðsögn annarra en með nokkru sjálfstæði í afmörkuðum verkefnum	- Vinnur undir leiðsögn annarra með nokkru sjálfstæði í afmörkuðum verkþáttum - Grunnþekking sem nýtist í starfi - Getur leyst viðfangsefni með því að vinna úr einföldum upplýsingum
Prep 2	- Þekking á verkferlum og hugtökum sem nýtast í námi og/eða starfi - Beitir viðeigandi faglegum aðferðum, verkfærum og upplýsingum við lausn viðfangsefna - Getur starfað með öðrum, tekið frumkvæði í samskiptum og borið ábyrgð á skilgreindum verkþáttum	- Ábyrgð á skilgreindum verkþáttum - Þekking á verkferlum og hugtökum sem nýtist í starfi - Getur beitt viðeigandi faglegum aðferðum, verkfærum og upplýsingum við lausn viðfangsefna - Getur starfað með öðrum, tekið frumkvæði í samskiptum
Prep 3	- Sérhæfð þekking sem nýtist í starfi og/eða til undirbúnings frekara náms - Getur skipulagt og metið eigin störf, sýnt fagmennsku og frumkvæði - Getur nýtt sérhæfða þekkingu til umbóta, veitt fagleg ráð og tekið þátt í þverfaglegu samstarfi	- Beitir sjálfstæði innan viðmiðaramma starfs sem er oftast fyrirsjáanlegur en getur tekið breytingum. Leiðbeinir öðrum við hefðbundna vinnu - Fagleg þekking / sérhæfð þekking sem nýtist í starfi - Getur nýtt faglegu /sérhæfða þekkingu til umbóta, veitt fagleg ráð og tekið þátt í þverfaglegu samstarfi - Getur skipulagt og metið eigin störf, sýnt fagmennsku og frumkvæði
Prep 4	- Sérhæfð þekking sem nýtist við leiðsögn og stjórnun í starfi og/eða undirbúnings náms - Getur skipulagt vinnuferli, beitt viðeigandi tækni og þróað starfsaðferðir á ábyrgan hátt - Getur leiðbeint og veitt faglega þjálfun, metið eigið vinnuframlag og annarra og borið ábyrgð á	- Stýrir og leiðbeinir í samhengi starfs sem getur verið ófyrirsjáanlegt. Veitir faglega þjálfun í verkefnum - Fagleg þekking / sérhæfð þekking sem nýtist í starfi - Getur skipulagt vinnuferli, beitt viðeigandi tækni og þróað starfsaðferðir á ábyrgan hátt



	hagnýtingu starfsgreinar á þverfaglegu samstarfi	Metur eigið vinnuframlag og annarra og ber ábyrgð á hagnýtingu starfsgreinar á þverfaglegu samstarfi
Þrep 5.1 og 5.2	- Þekking á völdum kenningum og fræðilegum hugtökum og þekkir stöðu viðkomandi sviðs í víðara samhengi - Getur undirbúið of framkvæmt verkefni og nýtt þá tækni sem notuð er í viðkomandi fræði-/starfsgrein - Getur sýnt frumkvæði og sjálfstæði í vinnubrögðum og unnið með öðrum að úrlausn verkefna - Hefur skilning á innsæi á helstu fræðilegu hugtökum og kenningum og hefur vitneskju um nýjustu þekkingu á völdu sviði - Getur beitt gagnrýnum aðferðum fræði-/starfsgreinar við úrlausn verkefna og lagt á þær sjálfstætt mat - Getur unnið sjálfstætt og skipulega, gert og fylgt eftir áætlunum og leitt verkþópa	- Skipulagning, sýnir frumkvæði og sjálfstæði í vinnubrögðum - Hefur skilning og innsæi á viðkomandi fagsviði og hefur vitneskju um nýjustu þekkingu - Getur undirbúið og framkvæmt verkefni, beitt gagnrýnum aðferðum og nýtt þá tækni sem notuð er í viðkomandi starfsgrein við úrlausn verkefna og lagt á þær sjálfstætt mat. - Vinnur með öðrum að úrlausn verkefna, skipuleggur, gerir og fylgir eftir áætlunum og getur leitt verkþópa.

Skilgreiningar

- Verkefni: viðfangsefni sem á að leysa
 - Verkferli: Allir þættir verks frá upphafi til enda verks
 - Verkþáttur: afmarkaður hluti verks sem er unnið
- Viðfangsefni: e-ð sem fengist er við, unnið er við, verkefni

Útskýringar á hæfniramma – atvinnulífið

Íslenski hæfniramminn um menntun lýsir hæfniviðmiðum sem kröfur eru gerðar við námslok á hverju skólastigi og í atvinnulífinu. Hann endurspeglar menntakerfi landsins og er skipt í 7 þrep en byggir jafnframt á [Evrópska hæfnirammannum](#) um menntun sem er 8 þrep og er ætlað að auka gagnsæi milli evrópskra menntakerfa, í þeim tilgangi að einstaklingar fái viðurkennda menntun og starfsréttindi milli landa.

- Þrep 1.1: þrep 1 í [Evrópska hæfnirammannum](#).
- Þrep 1.2: þrep 1 í [Íslenska hæfnirammannum](#) og þrep 2 í Evrópska hæfnirammannum.
- Þrep 3: Beitir sjálfstæði innan viðmiðaramma starfs sem er oftast fyrirsjáanlegur en getur tekið breytingum. Leiðbeinir öðrum við hefðbundna vinnu. (Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change; supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities). Bætt við þrepið úr Evrópska hæfnirammannum (þrep 4 í Evrópska hæfnirammannum).

21
LWG

- Þrep 4: Beitir sjálfstæði innan viðmiðaramma starfs sem er oftast fyrirsjáanlegur en getur tekið breytingum. Leiðbeinir öðrum við hefðbundna vinnu. (Exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change). Bætt við þrepið úr Evrópska hæfniramma (þrep 5 í Evrópska hæfniramma).

Bókun um samfelldu starf og áunnin réttindi

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

Bókun um almenna launahækkun

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

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar 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.

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

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

Forsendur og sameiginleg markmið

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

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

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

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

JP
Lau 6

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

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

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

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

Meginreglur um starfskjör útlendinga

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

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

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001³, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

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

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002⁴, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggi ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

³ Nú lög nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

⁴ Nú lög nr. 78/2008 um atvinnuréttindi útlendinga.

Handwritten signature in blue ink.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaga á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. 1. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á sem að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

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

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

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

Samráðsnefnd ASÍ og SA

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

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

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

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

⁵ Nú lög nr. 45/2007.

J
2016

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

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

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

Reykjavík, 7. mars 2004

Bókun um fjölskyldustefnu

Aðilar þessa samnings eru sammála um að beina því til fyrirtækja í rafiðnaði og starfsmanna þeirra, að huga að mörkun fjölskyldustefnu innan fyrirtækjanna, með það að markmiði að samræma sem best vinnu og einkalíf.

Mótun fjölskyldustefnu á vinnustað byggist á sveigjanleika. Rannsóknir benda til að hjá fólki sem upplifir meiri sveigjanleika á vinnustað aukist starfsánægja og tryggð starfsmanna við fyrirtæki. Í góðu starfsumhverfi er sveigjanleiki stefna sem eykur starfsánægju, framleiðni og tryggð og gerir starfsmönnum betur kleift að samræma vinnu og einkalíf.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Handwritten signature:
GKH

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. **Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. **Næturvinnutími**

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. **Næturvinnustarfsmaður**

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. **Vaktavinna**

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. **Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat


Gullu

Naturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að nœturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Naturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að nœturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd naturvinnustarfsmanna

Naturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu naturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í naturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma naturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávíksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. 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 tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.
Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "HUG".

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 3.8:

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. 2.7.3. 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. 2.7.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins)

Dæmi 3:

Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.7.2.).

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 sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.7.2.)

Dæmi 5:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 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.

27
GMB

Gildistaka og atkvæðagreiðsla

Samhliða gildistöku þessa kjarasamnings fellur niður sérkjarasamningur RSÍ/FTR og SA vegna tæknifólks í rafiðnaði. Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamningsins fyrir kl. 15:00 mánudaginn 23. desember 2024.

Reykjavík, 16. desember 2024

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands vegna FTF

Haraldur Örn Sturluson (Fis)
Magnús Sveinsson
Sveinn Hannes Björnsdóttir
Vini S. Guðmundsson
Sinn Björnsson
Sigríður Þorvaldsson

Móðir Hefjadóttir
Sveinbjörn Sveinsson
Sigríður Björnsdóttir
Ragnar J. Gunnarsson
Björn J. Gunnarsson
Jónas Þorvaldsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Guðmundur M. Guðmundsson
Majbritt H. Brein
Hanna Þína Guð
Margrét Magnúsdóttir
Kolbrún S. Hjartardóttir
Hrafnhildur Þorvaldsson
Eystur Þorvaldsson
Kristín Ögmundsdóttir
Ragnar Margrét Norðdahl