

## KJARASAMNINGUR

**MATVÍS vegna Bakarasveinafélags Íslands, Félags framreiðslumanna, Félags íslenskra kjötiðnaðarmanna og Félags matreiðslumanna**

og

**Samtaka atvinnulífsins**

**1.gr.**

### Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

**2. gr.**

### Laun

Laun hækka sem hér segir:

Frá undirskrift.	3,25%.
1. janúar 2005	3,0%,
1. janúar 2006	2,5%
1. janúar 2007	2,25%.

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

**3.gr.**

### Ný launatafla

Með samningi þessum er störfum raðað inn í nýja launatöflu.

### 2 ára fagnám skv. sérstakri námskrá.

2004	2005	2006	2007
114.000	117.420	122.704	125.465

### MATVÍS félagi með sveinsréttindi.

	2004	2005	2006	2007
Byrjun	141.767	146.020	153.409	160.788
E. 1 ár	145.311	149.671	157.244	164.807
E. 3 ár	148.944	153.412	161.175	168.927

### Sérstakur ákvæðisvinnu launataxti\*

2004	2005	2006	2007
132.500	136.475	143.381	150.277

N50  
A10

**MATVÍS félagi með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistaráréttindi (eftir meistarakóla).**

2004	2005	2006	2007
169.679	174.769	183.612	192.444

**Sérstakur ákvæðisvinnu launataxti**

Þar sem sem unnið er í afkastatengdum launakerfum er heimilt að nota sérstakan ákvæðisvinnu launataxta þó að lágmarki kr. 132.500 á mánuði. Gildandi bónuskerfi helst þá óbreytt og gilda því ekki ákvæði 4. gr kjarasamningsins og bókanir hans um millifærslu til lækkunar á bónuslaunum vegna hækkunar á almennt launatöflu.

Starfsmanni skulu þó ávallt tryggðar í lágmarkstekjur fyrir fullt starf (173,33 stundir) umsamin mánaðarlaun fyrir dagvinnu skv. ofangreindri almennt launatöflu, gefi afkastahvetjandi launakerfið ekki a.m.k. þau mánaðarlaun. Umsamin launataxti í launatöflu gildir einnig eftir að staðgengilslaunarétti starfsmanns lýkur í veikindum- og slysum og dagvinnulaunaréttur í veikindum hefur tekið við.

**4. gr.**

**Nýir launataxtar – launataxtar nær greiddu kaupi**

Nýir launataxtar koma að öllu leyti í stað eldri kauptaxta. Í mörgum tilvikum lækka kjarasamnings-, fyrirtækja- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur á móti hækkunum launataxta eða teknar eru upp vaktálagsgreiðslur skv. gr. 12 á 40 klst. að meðaltali á viku. Nýir launataxtar eiga ekki að leiða til hækkunar dagvinnulauna umfram almennar launahækkunar skv. 2. gr., nema um annað hafi verið samið við innröðun í nýja launataxa. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum ekki leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar og samkomulag vegna millifærslu sem skoðast hluti af samningi þessum.

**5. gr.**

**Frávik frá nýju launaflokkakerfi**

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 45 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun á laun hans skv. 2. gr. samnings þessa en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

**6. gr.**

**Desember- og orlofsuppbót.**

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004 kr. 38.500.

Á árinu 2005 kr. 39.700.

Á árinu 2006 kr. 40.700.

Á árinu 2007 kr. 41.800.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Nó  
M

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 21.100.  
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 21.800.  
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 22.400.  
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 23.000.

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

#### 7. gr.

##### **Hækkað framlag í lífeyrissjóði**

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

#### 8. gr.

##### **Gr. 1.10. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:**

1.10.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

1.10.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.10.3. Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

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

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.

NSD  
AB

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalín í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuvíku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.10.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.10.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

#### 1.10.6. Tímabundnar ráðningar

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

### 9. gr.

## UM FLOKKSTJÓRA OG STJÓRNENDUR/YFIRMENN

### Flokksstjórar / vaktstjórnar

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

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

### Stjórnendur og aðrir yfirmenn

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

Ns 0  
AB

## 10. gr.

### Slysatryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysatryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Þeirri endurskoðun verði lokið 15. júní 2004.

Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu váttryggingafjárhæðir vegna slysa í starfi, slysa á eðlilegri leið milli heimilis og vinnustaðar, dánarslysabætur og dagpeningar hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

## 11. gr.

### Grein um veikindi í orlofi, orðist svo:

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

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

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

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

## 12. gr.

### Við grein kafla um fyrirtækjasamninga bætist nýr liður:

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

## 13. gr.

### Við greinar um vinnuslys í veikindakafila kjarasamninga bætist svohljóðandi málsgrein:

Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins. Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

NSD  
AA

## **Grein um fæðingarorlof og mæðraskoðun, orðist svo:**

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

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

### **14. gr.**

Sameiginleg ákvæði um vaktir í samninga MATVÍS

#### **Vaktavinna**

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

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

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

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

#### **Vaktaskrá**

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

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

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

#### **Álag á dagvinnukaup.**

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:  
33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.  
45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og um helgar.

#### **Álag á helgidögum.**

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

#### **Álag á stórhátíðardögum.**

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

N50  
AB

### Kaffitímar

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

### **Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum**

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.2.3., sem falla á mánudaga til föstudaga. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafrídögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافرí.

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

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

### **15. gr.**

#### **Sameiginleg ákvæði um uppsagnarfrest.**

##### **Uppsagnarfrestur.**

Starfsmaður sem unnið hefur einn mánuð eða lengur hjá sama vinnuveitanda skal teljast fastráðinn starfsmaður og skal þá uppsagnarfrestur af beggja hálfu vera einn mánuður. Fyrsta mánuðinn er enginn uppsagnarfrestur.

Uppsagnarfrestur þeirra, sem unnið hafa eitt ár, en skemur en tvö ár hjá sama vinnuveitanda skal vera tveir mánuðir og þeirra, sem unnið hafa tvö ár eða lengur hjá sama vinnuveitanda, þrjú mánuðir.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við mánaðarmót. Uppsögn skal vera skrifleg.

### **16. gr.**

#### **Samningsforsendur**

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólgu-markmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

NSD  
A

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávík hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 24. apríl 2004.

F.h. MATVÍS

Niels Ólgeirsson  
Jón Karl S.  
Árnes Ólafsson  
Sigrúnur Þingunnar  
Stalldora Guðrún Guðm.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Ar. Þórhaldur  
Kauþinn Þegfærsson  
Fransótt Björnsdóttir  
Stefi Sigurðsson  
Jón A. Þorgeirsson  
Guðrún Ólafsson  
Jón R. Pálsson

### **Bókun um innröðun í nýja launaflokka**

Kjarasamningur aðila miðar m.a. að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem eru hærri en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,25%.

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

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. 2. gr. samnings þessa, þ.e. um 3,25%. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýju taxtana en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlaununum en áður.

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er herra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

### **Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld**

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

### **Bókun um launalaust leyfi**

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

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

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur gildir á leyfistímanum.

### **Bókun varðandi vaktir**

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

NSD  
No  
JH-F

## **Sérákvæði um breytingar á einstökum kjarasamningum:**

### **Kjarasamningur Félags framreiðslumanna**

Inn komi nýtt ákvæði í vinnufatakafla kjarasamnings framreiðslumanna:

Geri veitingamaður kröfu til þess að framreiðslumaður klæðist pilsa við vinnu sína skal veitingamaður leggja framreiðslumanni til eitt par af sokkabuxum á mánuði. Þetta ákvæði á ekki við ef krafist er skósiðra pilsa.

### **Bókun varðandi þjónustulaunasamning**

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

### **Kjarasamningar Bakararveinafélags Íslands og Félags íslenskra kjötiðnaðarmanna:**

#### **Ný samningsgrein hljóði svo:**

Bakarar skulu eiga rétt á ókeypis tannheilsuskoðun einu sinni á ári í samræmi við niðurstöðu áhættumats og áætlunar um heilsuvernd á vinnustað, sem framkvæma skal á hverjum vinnustaða, skv. ákvæðum XI. kafla laga nr. 46/1980.

### **Kjarasamningur Félags íslenskra kjötiðnaðarmanna:**

#### **Nýtt ákvæði um afkastahvetjandi launakerfi.**

#### **Samkomulag um afkastahvetjandi launakerfi**

Afkastahvetjandi launakerfi (ákvæðisvinnu/premíu eða /bónuskerfi) er því aðeins heimilt, að atvinnurekandi hafi náð um það samkomulagi við starfsfólk sitt og sé FÍK/MATVÍS og SA tilkynnt um samkomulagið.

Þar sem nú er unnið eftir afkastahvetjandilaunakerfi skulu breytingar á því gerðar með aðkomu fulltrúa starfsmanna og með samkomulagi þar um og tilkynningu til FÍK, MATVIS og SA.

#### **Afkastahvetjandi launakerfi og vinnurannsóknir**

Við undirbúning og upptöku nýrra afkastahvetjandi launakerfa er æskilegt að kerfið sé byggt á vinnurannsóknum og, hafa þá til hliðsjónar samning VSI, VMS og ASI "leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna" frá 29 jan 1972.

Þegar ný launakerfi eru tekin í notkun, skulu þau hafa ákveðinn umsaminn reynslutíma og sæta endurskoðun að honum loknum eða ákveðinn sérstakur uppsagnarfrestur á reyndsutímanum. Þetta gildir einnig um endurskoðun þeirra afkastahvetjandi launakerfa sem nú eru í gildi.

NSSD  
H  
JTB

## Bókun

Samtök atvinnulífsins og MATVÍS munu sameiginlega krefjst þess að félagsmálaráðherra gefi út reglugerð um vinnu í kældu rýmu sem samþykkt hefur verið úr stjórn Vinnueftirlitsins og full samstaða var um milli sammings aðila.

### **Orlofsréttur bakar og kjötiðnaðarmanna verður eins og hér segir:**

Almennt orlof skal vera 24 dagar sbr. orlofslög. Orlof þeirra sem unnið hafa í tvö ár í iðninni, skal vera 25 dagar. Þeir, sem unnið hafa þrjú ár eða lengur í iðninni, skulu fá 27 daga, og þeir sem unnið hafa þrjú ár eða lengur hjá sama vinnuveitanda, skulu fá 29 daga. Orlofsfé greiðist af öllum launum. Það er 10,17% m.v. 24 daga, 10,64% m.v. 25 daga, 11,59% m.v. 27 daga og 12,55% m.v. 29 daga orlofsrétt. Sá sem öðlast hefur rétt til 29 daga orlofs, glatar honum ekki þótt hann skipti um vinnustað.

NSD  
M  
Jón

## SAMKOMULAG

milli

MATVÍS, f.h. Bakaraveinafélags Íslands, Félags framreiðslumanna, Félags íslenskra  
kjötiðnaðarmanna og Félags matreiðslumanna annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

Atvinnurekendur í bakaraiðn og kjötiðnaði, framreiðslu og matreiðsluiðnum munu greiða kr. 750 frá gildistöku kjarasamnings og kr. 800 frá 1. janúar 2006, af hverjum sveini á mánuði í endurmenntunarsjóð, sem er í vörslu Fræðsluráðs hótél- og matvælagreina og greiðist sú upphæð með félagsgjöldum.

Sveinar greiði hver um sig kr. 175 á mánuði frá gildistöku kjarasamnings og kr. 200 frá 1. janúar 2006 í sama sjóð og standi félagssjóður viðkomandi félags skil á framlögum þeirra.

Reykjavík, 24. apríl 2004.

F. h. MATVÍS

Niels Ólgeirsson  
Jón Karl S.  
Árni Ólafsson  
Sigrún Magnúsdóttir  
Halldóra Guðrún Guðm.

f.h.

Samtaka

atvinnulífsins  
A. Þórhildur  
Jón Ólafsson  
Guðmundur Guðm.  
Yón R. Pétursson

## Bókun

Samkomulag er um að öll aðildarfyrirtæki Samtaka atvinnulífsins, sem samkomulag frá 24. apríl 2004 nær til greiði kr. 550 í endurmenntunarsjóð í stað kr. 750 og kr. 600 í stað kr. 800.

NSD  
AG  
JHR

## Kafli um kaup og kjör iðnnema

### 1. gr.

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

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

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

### 2. gr.

#### **Launakjör iðnnema á námssamningi:**

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

#### **Launataxtar, sjá fylgiskjal með samningnum.**

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

### 3. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina.

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

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

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

### 4. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námskrá skv. reglugerð nr. 280/1997. Ef breytingar verða á námskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

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

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

NSD  
Ab Jón

5. gr.

### **Orlofsuppbót**

Iðnnemar á námssamningi skulu við upphaf orlofstöku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót, kr. 15.900 á árinu 2004, kr. 16.400 á árinu 2005 kr. 16.800 á árinu 2006 og kr. 17.100 á árinu 2007.

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

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

6. gr.

### **Desemberuppbót**

Iðnnemar á námssamningi skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót, kr. 24.300 á árinu 2004, kr. 25.000 á árinu 2005, kr. 25.600 á árinu 2006 og kr. 26.200 á árinu 2007.

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

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

7. gr.

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

8. gr.

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

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

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

12. gr.

### **Veikindaréttur iðnnema**

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

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

NSD  
AB  
jbsn

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

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

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

#### Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

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

#### Flutningur réttinda að loknu námi

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

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

#### Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

#### Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

13. gr.

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

14. gr.

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

16. gr.

#### **Um vetrarfrí nema**

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

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

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

NSD  
AB

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

### Launatafla iðnnema

#### MATVÍS Fjögurra ára iðnnám

Mánaðarlaun (meðalvaktaálag er innifalið í mánaðarlaunum).

	2004	2005	2006	2007
1. ár	72.000	74.160	77.497	79.241
2. ár	82.000	84.460	88.261	90.247
3. ár	94.000	96.820	101.177	103.453
4. ár	102.000	105.060	109.788	112.258

Viðbótargreiðsla fyrir staðna vakt á frídegi sem fellur á mánudag til föstudags.

Neðangreind greiðsla er reiknuð á 12 klst. vakt og greiðist hlutfallslega fyrir styttri vakt.

1. ár	2.070	2.132	2.228	2.278
2. ár	2.070	2.132	2.228	2.278
3. ár	2.381	2.452	2.562	2.620
4. ár	2.583	2.660	2.780	2.843

Viðbótargreiðsla fyrir staðna vakt á stórhátíðisdegi.

Neðangreind greiðsla er reiknuð á 12 klst. vakt og greiðist hlutfallslega fyrir styttri vakt.


1. ár	3.381	3.482	3.639	3.721
2. ár	3.381	3.482	3.639	3.721
3. ár	3.888	4.005	4.185	4.279
4. ár	4.219	4.345	4.541	4.643

Vetrarfrídagar (Greiðsla fyrir 8 klst. í dagvinnu pr. vetrarfrídag)

1. ár	2.671	2.751	2.875	2.940
2. ár	3.042	3.133	3.274	3.348
3. ár	3.413	3.515	3.674	3.756
4. ár	3.784	3.898	4.073	4.165

Yfirvinna á klst. á verkþjálfunartíma í framhaldi af vakt.

1. ár	690,00	710,70	742,68	759,39
2. ár	690,00	710,70	742,68	759,39
3. ár	793,50	817,31	854,08	873,30
4. ár	860,95	886,78	926,68	947,53

NSD  


**Yfirvinna á klst. fyrir aukavinnu þegar nemi er í skóla og á aukavöktum.**

1. ár	997,20	1.027,12	1.052,79	1.076,48
2. ár	997,20	1.027,12	1.052,79	1.076,48
3. ár	1.027,34	1.058,16	1.084,61	1.109,02
4. ár	1.058,16	1.089,91	1.117,15	1.142,29

**Yfirvinna á klst. fyrir vinnu á stórhátíðisdögum þegar nemi er í skóla og á aukavöktum.**

1. ár	1.320,29	1.359,90	1.393,90	1.425,26
2. ár	1.320,29	1.359,90	1.393,90	1.425,26
3. ár	1.360,20	1.401,00	1.436,03	1.468,34
4. ár	1.401,00	1.443,03	1.479,11	1.512,39

N&D  
A. Björn