

KJARASAMNINGUR
milli
Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og
sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis
(Flóabandalagsins)
og
Samtaka atvinnulífsins

1.gr.

Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar Samtaka atvinnulífsins og aðildarfyrirtækja annars vegar og Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis hins vegar framlengjast til 31. desember árið 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi nær ekki til þeirra kjarasamninga aðila sem eru í fullu gildi við undirritun samnings þessa.

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2004.

2. gr.

Ný launatafla

Með samningi þessum er störfum raðað inn í nýja launatöflu.

Launaflokkar í samningi SA og SGS/Flóa frá 1. mars 2004

	Byrjunar laun	1 ár	3 ár	5 ár	7 ár
Launaflokkur 1	96.023	97.463	98.925	100.409	101.915
Launaflokkur 2	97.463	98.925	100.409	101.915	103.444
Launaflokkur 3	98.925	100.409	101.915	103.444	104.996
Launaflokkur 4	100.409	101.915	103.444	104.996	106.571
Launaflokkur 5	101.915	103.444	104.996	106.571	108.170
Launaflokkur 6	103.444	104.996	106.571	108.170	109.793
Launaflokkur 7	104.996	106.571	108.170	109.793	111.440
Launaflokkur 8	106.571	108.170	109.793	111.440	113.112
Launaflokkur 9	108.170	109.793	111.440	113.112	114.809
Launaflokkur 10	109.793	111.440	113.112	114.809	116.531
Launaflokkur 11	111.440	113.112	114.809	116.531	118.279
Launaflokkur 12	113.112	114.809	116.531	118.279	120.053
Launaflokkur 13	114.809	116.531	118.279	120.053	121.854
Launaflokkur 14	116.531	118.279	120.053	121.854	123.682
Launaflokkur 15	118.279	120.053	121.854	123.682	125.537

SS/ib

Launaflokkur 16	120.053	121.854	123.682	125.537	127.420
Launaflokkur 17	121.854	123.682	125.537	127.420	129.331
Launaflokkur 18	123.682	125.537	127.420	129.331	131.271
Launaflokkur 19	125.537	127.420	129.331	131.271	133.240
Launaflokkur 20	127.420	129.331	131.271	133.240	135.239
Launaflokkur 21	129.331	131.271	133.240	135.239	137.268
Launaflokkur 22	131.271	133.240	135.239	137.268	139.327
Launaflokkur 23	133.240	135.239	137.268	139.327	141.417
Launaflokkur 24	135.239	137.268	139.327	141.417	143.538
Launaflokkur 25	137.268	139.327	141.417	143.538	145.691

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 7 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.

Röðun starfa í launaflokka frá 1. mars 2004

Launaflokkur 1 (2004)

Störf verkafólks ótalin annars staðar. Tímakaupsfólk á hótélum og veitingahúsum.

Launaflokkur 2 (2004)

Almennt fiskvinnslufólk. Almennt starfsfólk við fiskeldi. Aðstoðarfólk í mötuneytum. Almennt iðnverkafólk. Ræsting. Vaktmenn.

Launaflokkur 3 (2004)

Almennir byggingaverkamenn. Verkamenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum og dekkjaverkstæðum.

Launaflokkur 4 (2004)

Sérhæft fiskvinnslufólk. Sérhæft starfsfólk við fiskeldi og hafbeit. Sérhæft iðnverkafólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum.

Launaflokkur 5 (2004)

Sérþjálfaðir byggingaverkamenn. Matráðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Starfsmenn á bensínafgreiðslustöðum sem jafnhliða sinna úti- og kassastörfum og vinna að staðaldri hluta hvernar vaktar við afgreiðslustörf í verslun og á kassa.

Launaflokkur 6 (2004)

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu. Vaktstjórar (kassamenn) sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna sölu og kassastörfum.

Launaflokkur 7 (2004)

Matráðar sem stjórna einum eða fleiri aðstoðarmönnum. Almennir starfsmenn afurðastöðva. Vinnuvélstjóri I (Stjórnendur lyftara með allt að 25 tonna lyftigetú, m.v.

83/25

0,6 m. hlássmiðju, sem lokið hafa áskyldu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða 10-32 tonn).

Launaflokkur 11 (2004)

Mjólkurbílstjórar.

Launaflokkur 12 (2004)

Vinnuvélastjóri II (Stjórnendur vinnuvéla með fyllstu réttindi, mikla starfsreynslu hjá viðkomandi fyrirtæki, við vinnu á stærstu tækjum og/eða hlutdeild í stjórnun. Stjórnendur dráttarbíla. Bifreiðastjórar sem annast fermingu og affermingu bifreiða, sem flytja sekkjavöru s.s. fóður, sement, áburð og olíu. Bifreiðastjórar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns).

Launaflokkur 14 (2004)

Hópibifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

Röðun starfa í launaflokka frá 1. janúar 2006

Launaflokkur 1 (2006)

Störf verkafólks ótalin annars staðar. Tímakaupsfólk á hótelum og veitingahúsum.

Launaflokkur 2 (2006)

Ræsting. Vaktmenn.

Launaflokkur 3 (2006)

Aðstoðarfólk í mótuneytum. Almennit iðnverkafólk.

Launaflokkur 5 (2006)

Almennt fiskvinnslufólk. Almennit starfsfólk við fiskeldi. Almennit starfsfólk veitinga- og gistihúsa.

Launaflokkur 6 (2006)

Sérhæft iðnverkafólk sem unnið getur sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Matráðar. Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón. Almennir byggingaverkamenn. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum. Verkamenn á smurstöðvum, ryðvarnarskálum og dekkjaverkstæðum.

Launaflokkur 7 (2006)

Sérhæft fiskvinnslufólk. Sérhæft starfsfólk við fiskeldi. Starfsmenn á bensínafgreiðslustöðum sem jafnhliða sinna úti- og kassastörfum og vinna að staðaldri hluta hvernar vaktar við afgreiðslustörf í verslun og á kassa.

Launaflokkur 8 (2006)

Sérþjálfaðir byggingaverkamenn.

83 Ph

Launaflokkur 9 (2006)

Sérhæfðir aðstoðarmenn iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu. Vaktstjórar (kassamenn) sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna sölu og kassastörfum. Almennir starfsmenn afurðastöðva.

Launaflokkur 10 (2006)

Matráðar sem stjórna einum eða fleiri aðstoðarmönnum. Vinnuvélstjóri I (Stjórnendur lyftara með allt að 25 tonna lyftigetu, m.v. 0,6 m. hlasmíðju, sem lokið hafa áskyldu grunnnámskeiði skv. reglum nr. 198/1983 um réttindi til að stjórna vinnuvélum. Stjórnendur vörubifreiða 10-32 tonn).

Launaflokkur 11 (2006)

Mjólkurbílstjórar.

Launaflokkur 13 (2006)

Vinnuvélstjóri II (Stjórnendur vinnuvéla með fyllstu réttindi, mikla starfsreynslu hjá viðkomandi fyrirtæki, við vinnu á stærstu tækjum og/eða hlutdeild í stjórnun. Stjórnendur dráttarbíla. Bifreiðastjórar sem annast fermingu og affermingu bifreiða, sem flytja sekkjavöru s.s. fóður, sement, áburð og olíu. Bifreiðastjórar með tengivagna sem annast fermingu og affermingu bifreiðar og tengivagns).

Launaflokkur 17 (2006)

Hópbifreiðastjórar. Fiskeldisfræðingar frá Hólaskóla.

3. gr.

Laun

Laun hækka sem hér segir:

1. mars 2004	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.

4. gr.

Grein 1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

1. mars 2004	kr. 100.000 á mánuði.
1. janúar 2005	kr. 103.500 á mánuði
1. janúar 2006	kr. 106.000 á mánuði
1. janúar 2007	kr. 108.000 á mánuði

SJ PB

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

5. gr.

Nýtt launaflokkakerfi – launataxtar nær greiddu kaupi

Nýtt launaflokkakerfi kemur að öllu leyti í stað eldri kauptaxta. Í mörgum tilvikum lækka kjarasamnings-, fyrirtækja- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur á móti hækkuðum launataxta. Nýtt launaflokkakerfi á ekki að leiða til hækkunar dagvinnulauna umfram almennar launahækkunar skv. 3. gr., nema um annað hafi verið samið við innröðun í nýja launatöflu. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum ekki leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 3. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar og samkomulag vegna millifærslu og innröðun fiskvinnslufólks sem skoðast hluti af samningi þessum.

6. gr.

Frávik frá nýju launaflokkakerfi

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 45 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun á laun hans skv. 3. gr. samnings þessa en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

7. 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:

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.

8. 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.

9. gr.

Starfsmenntasjóður

Frá 1. janúar 2006 greiða atvinnurekendur 0,05% í sjóði til fræðslumála og 0,10% til viðbótar frá 1. janúar 2007, þ.e. samtals 0,15% frá þeim tíma.

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál og yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars. 2004.

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 40%.

11. gr.

Við grein 1.1.4. um laun ungmenna bætist ný málsgrein sem orðist svo:

Aldursþrep ungmenna (starfsmanna undir 18 ára aldri) miðast við fæðingarár.

Starfsmannaviðtöl á vinnustað

Þegar atvinnurekandi skipuleggur reglubundin starfsmannaviðtöl vegna hópa starfsmanna á vinnustað þá skulu þau einnig ná til þeirra starfsmanna sem taka kjör samkvæmt kjarasamningi þessum og vinna hliðstæð störf.

12. gr.

Grein 1.11. um kaupgreiðslur orðist svo:

1.11. Reglur um kaupgreiðslur og launaseðla

Heimilt er að greiða út laun vikulega, á tveggja vikna fresti eða mánaðarlega.

1.11.1. Viku og tveggja vikna greiðslur

Þegar laun eru greidd út vikulega eða á tveggja vikna fresti skal greiða fram að næstu helgi á undan útborgunardegi. Greiða ber laun út á fimmtudögum en beri helgi- eða stórhátíðardag upp á útborgunardag skal greiða næsta virkan dag á undan.

1.11.2. Mánaðargreiðslur

Þegar laun eru greidd út mánaðarlega skal greiða út fyrsta virkan dag næsta mánaðar á eftir. Beri helgi- eða stórhátíðardag upp á útborgunardag skal greiða næsta virkan dag á undan.

Heimilt er að viðhafa annað uppgjörstímabil fyrir yfirvinnu og vegna uppgjörs á afkastatengdum launakerfum. Skal þá miða við að ekki standi eftir meira en ein vika ógreidd.

1.11.3. Launaseðlar

Á launaseðlum skal sundurliða greiðslur, m.a. í dagvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. orlofslögum, m.a. orlof af dagvinnu og yfirvinnu, ef við á. Einnig skal tiltaka áunnin frítökurétt skv. gr. 2.4.2.

13. gr.

Gr. 1.15. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

1.15.1. 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.

1.15.2. 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.

1.15.3. Ákvæði gr. 1.15.1. og 1.15.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

SS AB

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

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

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

1.15.5. 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. 1.15.4. 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.

1.15.6. Tímabundnar ráðningar

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

14. gr.

Ný grein um greiðslu vottorða:

1.16. Vottorð og greiðsla fyrir þau

Óski atvinnurekandi eftir því að starfsmaður leggi fram vottorð, t.d. sakavottorð eða heilbrigðisvottorð, ber starfsmanni að leggja fram slík vottorð

og atvinnurekanda að greiða þau. Um greiðslu læknisvottorða fer skv. gr. 8.4.3.

Ákvæði 1. mgr. nær ekki til vottorða sem umsækjendur um störf þurfa að leggja fram í tengslum við atvinnuumsókn.

Bókun um vottorð með atvinnuumsóknum

Samningsaðilar mælast til þess að þegar störf eru auglýst laus til umsóknar í fjölmiðlum þá séu umsækjendur ekki krafðir um vottorð, sem greiða þarf fyrir hjá opinberum aðilum, strax með frumumsókn. Einungis þeir umsækjendur sem komi til greina í starf þurfi að skila slíkum vottorðum.

15. gr.

Inn komi ný grein, 2.6.3., um hlutastörf:

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

16. gr.

Inn komi ný grein um frí í stað yfirvinnu

2.8. Frí í stað yfirvinnu

Með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda er heimilt að greiða fyrir störf, sem unnin eru á yfirvinnutímabili, með fríum á dagvinnutímabili. Heimilt er að viðhafa tvenns konar fyrirkomulag:

a) Safna má vinnustundum í yfirvinnu og greiða út yfirvinnuálagið.

Dæmi: Dagvinnutíma kaup starfsmanns er kr. 600 og greiðir fyrirtækið kr. 1080 í yfirvinnu. Samkomulag er um að næstu átta yfirvinnutímar greiðist þannig að yfirvinnuálagið sé greitt út (kr. 1080 - 600 = 480 kr./klst.) en yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar. Þegar starfsmaður tekur út fríð heldur hann dagvinnulaunum sínum (kr. 600) í átta tíma. Gæta verður að upphæð yfirvinnuálags ef sérstök aukagreiðsla kemur einungis. Ef starfsmaður er með sérstaka aukagreiðslu sem einungis kemur á dagvinnukaup þá þarf að taka tillit til þess.

b) Safna má vinnustundum í yfirvinnu og umreikna yfir í dagvinnustundir

Dæmi: Ef yfirvinnuálag starfsmanns er 80% (1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu m.v. deilitöluna 173,33) má breyta unnum yfirvinnutímum í frí á dagvinnutímabili þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klst. í yfirvinnu jafngilda 8 klst. í dagvinnu). Gæta verður að hlutfallinu ef sérstök aukagreiðsla kemur einungis á dagvinnukaup.

Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

SB RB

17. gr.

Grein 3.4.2. um fæðisgjald orðist svo:

Ef starfsmönnum, sem vinna utan flutningslínu, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði á vinnustað, skal greiða þeim dagpeninga fyrir fæðiskostnaði, er séu mismunandi eftir því hvort þeim er ekið heim fyrir eða eftir kvöldmatartíma. Fjárhæð þessi skal vera kr. 1.100 á dag sé um eina máltíð að ræða en kr. 2.300 á dag sé um tvær máltíðir að ræða (þ.e. hádegis- og kvöldverð). Ef starfsmaður er sendur til vinnu utan heimabyggðar, gistir fjarri heimili og greiðir sjálfur fyrir fæði frá morgni til kvölds, þá ber honum dagpeningar úr hendi atvinnurekanda, kr. 3.200 á sólarhring (með morgunmat). Fjárhæðir þessar taka almennum launabreytingum.

18. gr.

Orlof

2. mgr. greinar 4.1.2. orðist svo:

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda eða 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2004 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma og kemur dagurinn til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005

Gr. 4.2., 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, 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 vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

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

19. gr.

Við grein 5.5. bætist nýr i) 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 vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

20. gr.

Í stað greina 8.2.1. og 8.2.2. komi ný grein sem orðist svo:

8.2.1. Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann auk réttar til launa í veikindum halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði.

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

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

Bókun um sama efni frá árinu 2000 fellur brott.

Grein 8.6., 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.

21. gr.

Uppsagnarfrestur

12. kafli um uppsagnarfrest og endurráðningu orðist svo:

12.1. Kvaðning til vinnu

Það telst kvaðning til vinnu ef starfsmönnum er ekki tilkynnt í lok starfsdags að ekki sé ætlast til að þeir mæti í vinnu næsta morgun, enda hamli eigi að dómi verkstjóra veður eða aðrar óviðráðanlegar ástæður að unnið sé næsta dag frá morgni. Þó skulu starfsmenn þegar þannig stendur á fá greiddar fjórar vinnustundir.

12.2. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar

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

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

Ákvæði greinar 12.2. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

12.3. Framkvæmd uppsagna

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og allar uppsagnir skulu vera skriflegar.

12.4. Tilfærsla milli starfa

Sé starfsmaður, sem ráðinn hefur verið til ákveðins starfs eða hefur starfað að því a.m.k. eitt ár samfelld, færður í nýtt starf, sem greitt er með lægri kauptaxta en það, sem hann var ráðinn til, skal hann halda fyrri kauptaxta eins og uppsagnarfrestur hans segir til um, nema tilfærslan hafi verið tilkynnt honum með þeim fyrirvara. Þetta gildir ekki um störf, sem greidd eru með mismunandi töxtum og menn fluttir milli starfa samkvæmt venjum á vinnustaðnum og eðli vinnunnar.

12.5. 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.

12.6. Áunnin réttindi

12.5.1. Endurráðning til sama atvinnurekanda

Áunnin réttindi starfsmanna 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.

Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

12.5.2. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 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 öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

Bókun

Starfsmenn sem við gildistöku samnings þessa 1. mars 2004 njóta lengri uppsagnarfrests en kveðið er á um í gr. 12.2. halda þeim rétti. Um frekari ávinnslu fer skv. nýju ákvæði.

22. gr.

Trúnaðarmenn

Grein 13.7. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:

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, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. 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.

23. gr.

Breytingar vegna einstakra starfsgreina

Í eftirtöldum fylgiskjölum er kveðið á um breytingar á þeim ákvæðum kjarasamningsins sem snerta einstakar starfsgreinar:

- Tækjastjórnendur
- Um kauptryggingu verkafólks í fiskvinnslu
- Byggingaverkamenn
- Starfsfólk í mötuneytum
- Um almenn störf í fiskeldi
- Hópfærða- og sérleyfisbifreiðastjórar
- Ræsting
- Samkomulag vegna millifærslu og innröðunar fiskvinnslufólks í launatöflu

24. 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 verðbólguþétt Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir 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.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik 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, 7. mars 2004.

F.h. Eflingar - stéttarfélag

Sigrún Þessason
Guðni Þ. Jónsson
Þorunn Þorvaldsson
Hristin Þorvaldsson
Hjördís Baldursdóttir
Frjálfur Þorvaldsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Þorgerður Þorvaldsson
Árni Þorvaldsson
Þorsteinn Þorvaldsson
Þorvaldur Þorvaldsson
Hannes G. Sigurdsson
Jón Þorvaldsson
Þorvaldur Þorvaldsson
Þorvaldur Þorvaldsson
Þorvaldur Þorvaldsson

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar

Kolbeinn Gunnarsson
Linda Baldvinsdóttir

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags
Keflavíkur og nágrennis

Kristjánur
Guðm. H. Arngrímsson
Sigdis Sigurjónsdóttir
Jóhanna Ólafsdóttir
Jónhildur Magnúsdóttir

Bókun um innröðun í nýja launaflokka

Kjarasamningur aðila miðar m.a. að því að færa umsamda launataxta nær greiddu kaupi án hækkunar á launum sem hærri eru en innröðun starfa í nýja launaflokka. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,25%. Bókun þessi á einnig við um þær launaflokkahækkunir sem umsamdar eru 1. janúar 2006.

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. 3. gr. samnings þessa, þ.e. um 3,25%. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við innröðun í nýja launaflokka en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlauninum en áður.

Dæmi 1: Taxtakaup með prósentuálagi

Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, yfirborgun 20%.

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun 20%	19.320	
Samtals	115.918	
Almenn hækkun	3.767	3,25%
Laun eftir hækkun	119.685	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun 10,65%	11.515	-7.805

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxa sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi launaflokkurinn hækka þær um 3,25%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 2: Taxtakaup að viðbætti fastri krónutölu.**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598 ásamt fastri yfirborgun kr. 20.000.**

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Föst yfirborgun	20.000	
Samtals	116.598	
Almenn hækkun	3.789	3,25%
Laun eftir hækkun	120.387	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun	12.217	-7.783

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddum launum. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddum launum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neyslhléum.

Dæmi 3: Taxtakaup að viðbætti óunninni yfirvinnu**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, yfirborgun 20 óunnir yfirvinnutímar.**

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun 20 óunnir yfirvinnutímar.	20.063	
Samtals	116.661	
Almenn hækkun	3.791	
Laun eftir hækkun	120.453	3,25%
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun 9,8 yfirvinnutímar	12.283	-7.781

Ekki skiptir heldur máli þó um sé að ræða breytilegan framleiðni-, afkasta- eða frammistöðutengdan bónus. Þær greiðslur reiknast einnig sem hver önnur laun. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 4: Taxtakaup með breytilegum mætingarbónus**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, breytilegur mætingarbónus 8%**

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Breytilegur mætingarbónus, 8%	7.728	
Samtals	104.326	
Almenn hækkun	3.391	
Laun eftir hækkun	107.716	3,25%
Mætingarbónus fellur niður		-96.598
Nýr launaflokkur	108.170	-100.442

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra 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.