

# KJARASAMNINGUR

milli

Mjólkurfræðingafélag Íslands

annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

## 1.gr.

### Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 31. desember árið 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 kjarasamningi þessum er störfum raðað inn í nýja launatöflu, sem gildir frá undirskriftardegi.

Skiptivaktarálag (15%) og vinnuskyldugjald vegna vinnu á laugardögum og sunnudögum hefur verið fellt inn í nýja kauptaxta og mynda þannig ný grunnlaun mjólkurfræðinga og stofn til greiðslu yfirvinnu:

JEP  
KJ

## Mjólkurfræðingar

### Mjólkurfræðingur, skemmra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu

	Frá undirskrift			2005	2006	2007
	2004	2004	2004			
	Mán.laun	Tímakaup dagvinna	Yfirvinna 1,0385%	Mán.laun	Mán.laun	Mán.laun
Byrjunarlaun	139.303	813,9	1.447	143.482	150.742	157.993
Eftir 1 ár	142.785	834,2	1.483	147.069	154.510	161.942
Eftir 3 ár	146.355	855,1	1.520	150.745	158.373	165.991

### Mjólkurfræðingur, lengra nám með skiptivaktarálagi og vinnuskyldu

	2004			2005	2006	2007
	Mán.laun	Tímakaup dagvinna	Yfirvinna 1,0385%			
	Mán.laun	Mán.laun	Mán.laun	Mán.laun	Mán.laun	Mán.laun
Byrjunarlaun	167.162	976,6	1.736	172.177	180.889	189.589
Eftir 1 ár	171.341	1.001,1	1.779	176.481	185.411	194.329
Eftir 3 ár	175.624	1.026,1	1.824	180.893	190.046	199.187

## 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 hækkuðum launataxta. 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.

### 1. og 2. mgr. gr. 2.5.2. í kjarasamningi orðist svo:

#### Skiptivakt.

Í mjólkurbúum skulu mjólkurfræðingar vinna á skiptivöktum sem hagað er sem hér segir: Vinnuvikan sé 40 kls. eða 8 kls. á dag. Vinna skal hefjast á tímabilinu kl. 07.00 til 11.00 mánudaga til föstudaga Tvö kaffihlé séu á hverjum virkum degi, samtals 35 mín á dag. Skiptivaktarálag 15% hefur verið fellt inn í nýja launataxta.

### **Grein 2.2.4. orðist svo:**

Vegna vinnuskyldu á laugardögum greiðast 4 klst. á dagvinnukaupi án vaktaálags margfölduðu með stuðlinum 1.41 á viku sem aukagreiðsla. Greiðsla þessi er felld inn nýjan launataxta og greiðist því ekki sérstaklega.

J.R.P.  
Kl

**Grein 2.2.5. orðist svo:**

Fyrir vinnuskyldu á sunnudögum og aukahelgidögum 2 kls. á viku sem aukagreiðsla á dagvinnukaupi án vaktaálags, margfölduðu með stuðlinum 1.41. Greiðslur þessar vegna vinnuskyldu eru óháðar því að hvaða marki vinnuskyldan er notuð, og skulu þær ekki felldar niður þótt vinnuþörf minnki eða hverfi á fyrrnefndum dögum. Greiðsla þessi er felld inn í nýjan launataxta og greiðist því ekki sérstaklega.

**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:

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.

JRP  
10

## 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.

### 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%.

## 9. gr.

### Grein 4.2. um lengd orlofs, orlofslaun verði svohljóðandi:

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar eða 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu, eftir ákvæðum laga um orlof. Eftir 3 ára starfstíma skal orlof vera 26 virkir dagar eða 11,11% af öllu kaupi. Eftir 6 ára starfstíma skal orlof vera 28 virkir dagar eða 12,07% af öllu kaupi. Eftir 10 ára starfstíma skal orlof vera 29 virkir dagar eða 12,55% af öllu kaupi.

Þótt mjólkurfræðingur færist á milli mjólkurbúa hefur það enginn áhrif á rétt hans til orlofs. Sé orlof tekið utan ofangreinds tímabils að ósk vinnuveitanda, skulu veittir tveir orlofsdagar fyrir hvern einn, 29.dagurinn tekur ekki tvöföldun.

### Grein 4.3. 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, Sviss 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.

JEP  
4  
10/1

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.

## 10. gr.

### Við grein 16.7. í kafla um fyrirtækjasamninga bætist nýr liður:

X) Tilfærsla fimmtudagsfrídag. 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.

## 11. gr.

### Grein 7.1.1. orðist svo:

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. Vinnuveitandi kosti flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrahúskostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfelli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

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

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

### Grein 7.3.1. orðist svo:

7.3.1. Verði starfsmaður, sem unnið hefur fulla 6 mánuði hjá Mjólkursamlagi veikur, skal hann halda fullum launum í allt að 2 mánuði samtals á hverju 12 mánaða tímabili. Eftir 5 ára starf hjá Mjólkursamlagi lengjast réttindi þessi á sama hátt í 3ja mán. laun og eftir 10 ára starf bætist við einn mánuður á dagvinnulaunum.

Greiðslur þessar komi í stað ákvæða laga nr. 19/1979.

JRP  
5/19

## **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.

## **12. gr.**

### **Gr. 1.6. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:**

1.6.1. 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.

1.6.2. 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.

1.6.3. Ákvæði gr. 1.6.1. og 1.6.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.6.4. 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.
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 innifalin í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

JRP  
6/14

1.6.5. 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. 1.6.4. 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.

#### 1.6.6. Tímabundnar ráðningar

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

### 13. 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 verðbólguþátt 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.

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.

JRP  
7/10/05

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 6. maí 2004.

F.h. Mjólkurfræðingafelags Íslands

Þórir Jónsson  
Pjetur H.R. Jónsson  
Hermann Jónsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Yoni R. Pálsson  
Magninn Jónsson  
Haukur  
Höskuldur Lúthersdóttir  
Þingur Guðmundsson  
Ólafur Jónsson

JRP  
8/14

### **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 taxta kaupum 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 heildarlauninum en áður.

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

### **YFIRLÝSING**

um fræðslumál og endurmenntun mjólkurfræðinga

Aðilar eru sammála um að vinna áfram að endurmenntun mjólkurfræðinga skv. bókun aðila frá 4. maí 2000, sem gildi áfram í samræmi við tillögu fulltrúa aðila frá 17.2. 2004.

Reykjavík 6. maí 2004.



### Bókun

Í nýjum kjarasamningi aðila hefur vinnuskyldugjald verið felld inn í launataxta. Þessi kerfisbreyting á ekki að leiða til lækkunar á orlofslaunagreiðslum í þeim fyrirtækjum, þar sem hefð hefur skapast fyrir að greiða bæði orlofsfé af þessum lið mánaðarlega auk þess, sem þessi greiðsluliður var greiddur í orlofi starfsmanns (tvíborgun). Í þessum fyrirtækjum verður orlof af vinnuskyldu áfram tilgreint á launaseðli eða samið um annað fyrirkomulag, sem ígildi orlofsins.

Kristján Gósson

Þórogrímur Guðmundsson  
Sigríður Guðmundsdóttir