

# SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

EFLINGAR - STÉTTARFÉLAGS OG

VERKALÝÐS- OG SJÓMANNAFÉLAGS

KEFLAVÍKUR OG NÁGRENNIS

VEGNA

VINNU STARFSFÓLKS Í VEITINGA- OG

GISTIHÚSUM OG HLIÐSTÆÐRI STARFSEMI

GILDIR FRÁ 1. FEBRÚAR 2008 TIL 30. NÓVEMBER

2010



<b>1. KAFLI Um gildissvið og laun .....</b>	<b>6</b>
1.1. Gildissvið .....	6
1.2. Laun .....	6
1.3. Launabreytingar á samningstíma .....	7
1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf .....	8
1.5. Desemberuppbot og orlofsuppbot .....	8
1.6. Tímakaup í dagvinnu .....	10
1.7. Yfirvinnuálag .....	10
1.8. Útkall .....	10
1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna .....	10
1.10. Tímavinna og hlutastarf .....	10
1.11. Reglur um kaupgreiðslur .....	11
1.12. Þernur, næturverðir og dyraverðir .....	11
1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbref .....	12
1.14. Laun í erlendum gjaldmiðli .....	13
1.15. Samkeppnisákvæði .....	14
1.16. Vottorð og greiðsla fyrir þau .....	15
Bókun um vottorð með atvinnuumsóknnum .....	15
<b>2. KAFLI Um vinnutíma .....</b>	<b>16</b>
2.1. Dagvinna .....	16
2.2. Yfirvinna .....	16
2.3. Frídagar .....	17
2.4. Lágmarkshvöld .....	18
2.5. Skráning vinnutíma .....	19
2.6. Tilkynning forfalla .....	19
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld .....	19
<b>3. KAFLI Um vaktavinnu .....</b>	<b>20</b>
3.1. Vaktavinna .....	20
3.2. Álag á dagvinnukaup .....	20
3.3. Neysluhlé .....	21
3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum .....	21
<b>4. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað .....</b>	<b>22</b>
4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu .....	22
4.2. Kaffitímar í tímavinnu .....	22
4.3. Vinna í matartíma .....	22
4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu .....	22
4.5. Fæði og flutningskostnaður .....	23
<b>5. KAFLI Um orlof .....</b>	<b>24</b>
5.1. Orlofsréttur .....	24
5.2. Veikindi í orlofi .....	24
5.3. Orlof utan orlofstíma .....	25
5.4. Orlofsreikningar í banka .....	25
5.5. Annað .....	25
<b>6. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga .....</b>	<b>26</b>
6.1. Markmið .....	26
6.2. Viðræðuheimild .....	26
6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum .....	26
6.4. Upplýsingamiðlun .....	27
6.5. Heimil frávik .....	27
6.6. Endurgjald starfsmanna .....	28
6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími .....	29
6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör .....	29
6.9. Meðferð ágreinings .....	30
<b>7. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu .....</b>	<b>31</b>
7.1. Forgangsréttur .....	31

<b>8. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi .....</b>	<b>32</b>
8.1. Öryggisbúnaður.....	32
<b>9. KAFLI Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum .....</b>	<b>33</b>
9.1. Laun í veikindum .....	33
9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....	33
9.3. Launahugtök.....	34
9.4. Útborgun veikindalauna .....	34
9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....	35
9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun .....	35
9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar .....	35
Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda .....	38
Bókun um læknisvottorð .....	38
<b>10. KAFLI Um vinnuföt .....</b>	<b>39</b>
10.1. Vinnuföt .....	39
10.2. Tjón á fatnaði og munum.....	39
<b>11. KAFLI Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða .....</b>	<b>40</b>
11.1. Sjúkrasjóður .....	40
11.2. Orlofsheimilassjóður .....	40
11.3. Starfsmenntassjóður .....	40
11.4. Lífeyrissjóður .....	40
11.5. Starfsendurhæfingarsjóður .....	41
<b>12. KAFLI Um félagsgjöld .....</b>	<b>42</b>
12.1. Félagsgjöld .....	42
<b>13. KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu.....</b>	<b>43</b>
13.1. Uppsagnarfrestur.....	43
13.2. Framkvæmd uppsagna .....	43
13.3. Tilfærsla milli starfa .....	44
13.4. Starfslok.....	44
13.5. Áunnin réttindi .....	44
13.6. Samkomulag um hóruppsagnir.....	45
Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði .....	46
<b>14. KAFLI Um trúnaðarmenn .....</b>	<b>47</b>
14.1. Trúnaðarmenn.....	47
<b>15. KAFLI Um námskeið .....</b>	<b>49</b>
15.1. Námskeið .....	49
<b>16. KAFLI Um ágreiningsatriði.....</b>	<b>50</b>
16.1. Um ágreiningsatriði.....	50
<b>17. KAFLI Samningsforsendur .....</b>	<b>51</b>
17.1. Framlenging samnings.....	51
<b>18. KAFLI Um gildistíma samnings .....</b>	<b>52</b>
18.1. Gildistími .....	52
<b>Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl .....</b>	<b>53</b>
Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu .....	53
Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum .....	54
Bókun um Evrópsk samstarfsráð .....	56
Bókun um jafnréttisáherslur.....	56
Bókun um vinnustaðaskilríki .....	57
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar .....	57
Bókun um skilmála váttryggingafélaga .....	57
Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafra kjarasamninga .....	58
Bókun um atvinnusjúkdóma .....	58

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.....	58
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform .....	59
Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki .....	60
Bókun um samstarfsnefnd Eflingar stéttarfélags og SAF .....	60
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.....	60
Yfirlýsing um verktakastarfsemi .....	60
18. gr. reglugerðar nr. 585/2007. ....	61
Umreikningur orlofsdaga í vinnudaga.....	62
Vetrafri vaktavinnufólks.....	63
Launataxtar 1. febrúar 2008 .....	65
Launataxtar 1. júlí 2009 .....	66
Launataxtar 1. nóvember 2009 .....	67
Launataxtar 1. júní 2010 .....	68
<b>ATRÍÐISORÐASKRÁ</b> .....	69

# 1. KAFLI

## Um gildissvið og laun

---

### 1.1. Gildissvið

---

Samningur þessi tekur til vinnu félagsmanna Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis á veitinga-, gisti- þjónustu- og greiðasölustöðum og við hliðstæða starfsemi.

---

### 1.2. Laun

---

#### 1.2.1. Launaflokkur 1.

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna).

#### Launaflokkur 5.

Almennir starfsmenn.

#### Launaflokkur 6 .

Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón.

Launataxtar sem gilda frá 1. febrúar 2008 – bls. 65.

Launataxtar sem gilda frá 1. júlí 2009 – bls. 66.

Launataxtar sem gilda frá 1. nóvember 2009 – bls.67.

Launataxtar sem gilda frá 1. júní 2010 – bls. 68.

#### 1.2.2. Laun ungmenna yngri en 18 ára

Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.

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

#### 1.2.3. Vottorð um starfsreynslu

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu, skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins árs launþrepi, þótt það hafi ekki unnið áður skv. kjarasamningi þessum.

#### 1.2.4. Ráðning til stjórnunarstarfa

Starfsmenn sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa með sérstökum skriflegum ráðningarsamningi skulu taka laun sem eru 15% hærrí en skv. gr. 1.2.1. Afleysingar þeirra starfa, umbeðnar af vinnuveitanda, greiðast með sama hætti.

Skilgreina skal starfssvið þeirra sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa í skriflegum ráðningarsamningi.

1.2.5. Mat á starfsaldri

Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.

1.2.6.

Samningur þessi er sérsamningur um störf í veitinga- og gisti húsum og gildir þar sem greitt er fyrir vinnutíma en ekki sérstaklega fyrir afköst. Samningnum er ætlað að endurspegla eðlilegar launagreiðslur miðað við full afköst og nýtingu vinnutíma og gilda því launaákvæði hans ekki ef unnið er skv. hvetjandi launakerfum, enda sé launastig eigi lægra en samningur þessi miðar við.

1.2.7.

Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggja niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

---

## 1.3. Launabreytingar á samningstíma

---

1.3.1.

Launaþróunartrygging við gildistöku 1. febrúar 2008

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa samnings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

### 1.3.2. Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkanir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærrí en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkasta-tengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

### 1.3.3. Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

---

## 1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

1.4.1. 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. febrúar 2008	kr. 145.000 á mánuði,
1. mars 2009	kr. 157.000 á mánuði,
1. janúar 2010	kr. 165.000 á mánuði.

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 172 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

---

## 1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

### 1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Kr. 44.100 árið 2008,  
kr. 45.600 árið 2009,  
kr. 46.800 árið 2010.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

Starfsmaður sem er í ráðningarsambandi við fyrirtæki en er ekki á launaskrá vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar og reiknast sá tími með við útreikning desemberuppbótar.

#### 1.5.2. Orlofsuppbót

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

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

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

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

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 samfelld 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.

#### 1.5.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

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.

---

## 1.6. Tímakaup í dagvinnu

---

1.6.1. Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

---

## 1.7. Yfirvinnuálag

---

1.7.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.7.2. Aukavinna á stórhátíðardögum, skv. gr. 2.3.1. greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu vaktavinnufólks, þar sem vetrarfrí er veitt skv. gr. 3.4. vegna vinnu á umræddum dögum.

1.7.3. Yfirvinnutímakaupsfólk, sem ekki nýtur sérstakra álaga skv. gr. 3.2. og vetrarfrís skv. gr. 3.4 skal auk yfirvinnutímakaups frá greidd dagvinnulaun fyrir vinnu á föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag milli kl. 12:00 og 22:00. Þó skal á gamlárskvöldi frá kl. 22:00 og á nýársdag greiða vinnu með tvöföldu yfirvinnutímakaupi.

---

## 1.8. Útkall

---

1.8.1. Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukkustundir.

---

## 1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna

---

1.9.1. Nú hefur starfsfólk unnið hjá sama vinnuveitanda samfelld í einn mánuð eða lengur og skulu því þá greidd óskert mánaðarlaun, þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga séu greiddir.

1.9.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama vinnuveitanda full dagvinna í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.

---

## 1.10. Tímavinna og hlutastarf

---

1.10.1. Þeir sem kallaðir eru óreglulega til vinnu (hafa ekki vinnuskyldu) skulu taka tímalaun skv. 1. launaflokki miðað við starfsaldur og áunnin réttindi hjá sama vinnuveitanda.

1.10.2. Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða með öðrum hætti skal njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarrétt,

starfsaldurshækkanir o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

---

## 1.11. Reglur um kaupgreiðslur

---

- 1.11.1. Útborgun launa fer fram á vinnustað í vinnutíma.
- 1.11.2. Kaup skal greitt mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta mánaðar þannig að þegar föst mánaðarlaun eru greidd t.d. fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal þá greiðsla innt af hendi fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktaálög og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaðalaunum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstudegi í næstu viku, enda óski viðkomandi starfsfólk þess.
- 1.11.3. Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávísun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.11.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslu-kerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, stéttarfélag og Samtök ferðabjónustunnar.
- 1.11.5. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu, vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturspeninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987. Einnig skal tiltaka áunninn frítökurétt skv. grein 2.4.2. Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli. Ef um vöruúttekt starfsmanns er að ræða skulu undirritaðar úttektanótur fylgja launaseðli.

---

## 1.12. Þernur, næturverðir og dyraverðir

---

- 1.12.1. Þernum er ekki skylt að annast stórhreingerningar á loftum gistideilda.
- 1.12.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint skriflega. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyravörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.
- 1.12.3. Við ráðningu dyravarða skal skilgreina starfssvið þeirra í skriflegum ráðningarsamningi.

Auk ráðningarkjara skal tekið fram að viðkomandi aðili uppfylli skilyrði 18. gr. reglugerðar nr. 585/2007 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar, sjá bls. 61.

Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dyra, auk annarra starfa sem vinnuveitandi felur honum.

---

## 1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

---

- 1.13.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, 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. Ráðningarsamningar verði gerðir í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu.
- 1.13.2. 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.
- 1.13.3. Ákvæði gr. 1.13.1. og 1.13.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.13.4. 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.
  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.

1.13.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.13.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

1.13.6. Tímabundnar ráðningar

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

---

## 1.14. 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 atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

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

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktalög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkanir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil. Sjá fylgiskjal bls. 59.

---

## 1.15. Samkeppnisákvæði

---

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

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

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

---

## 1.16. 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. 9.4.3.

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.

## 2. KAFLI

# Um vinnutíma

---

### 2.1. Dagvinna

---

- 2.1.1. Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. á viku hverri (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mín), hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í 2.3.1. – 2.3.2. eru í vikunni. Vinnan skal framkvæmd á tímanum frá kl. 08:00 til 17:00 fimm daga vikunnar.
- 2.1.2. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00.
- 2.1.3. Reglubundið hlutastarf  
Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.
- 2.1.4. Tilfallandi vinna  
Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnuskyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.

### 2.2. Yfirvinna

---

- 2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsaminni dagvinnu, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á tímabilinu 07:00 til 17:00, mánudaga – föstudaga eða 40 stundum á viku, sbr. gr. 2.1.1. – 2.1.2.
- 2.2.2. Fyrir vinnu á laugardögum, sunnudögum og öðrum samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup.
- 2.2.3. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.
- 2.2.4. 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: Dagvinnutímakaup starfsmanns er kr. 600 og greiðir fyrirtækið kr. 1.080 í yfirvinnu. Samkomulag er um að næstu átta yfirvinnutímar greiðist þannig að yfirvinnuálagið sé greitt út (kr. 1.080 - 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% 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.

---

## 2.3. Frídagar

---

### 2.3.1. Stórhátíðadagar teljast:

Nýársdagur.

Föstudagurinn langi.

Páskadagur.

Hvítasunnudagur.

17. júní.

Aðfangadagur eftir kl. 12:00.

Jóladagur.

Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

### 2.3.2. Aðrir frídagar:

Skírdagur.

Annar í páskum.

Uppstigningardagur.

Sumardagurinn fyrsti.

1. maí.

Annar í hvítasunnu.

Annar í jólum.

Fyrsti mánudagur í ágúst.

---

## 2.4. Lágmarkshvöld

---

### 2.4.1. Daglegur vinnutími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvöld. Verði því við komið skal dagleg hvöld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til kl. 06:00.

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

### 2.4.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvöld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvöldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvöld er náð er heimilt að fresta hvöldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvöldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvöld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvöld 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.

### 2.4.3. Vaktavinna

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

### 2.4.4. Frítökuréttur

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 séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

### 2.4.5. Vikulegur frídagur

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

### 2.4.6. Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því

verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktálags.

---

## 2.5. Skráning vinnutíma

---

- 2.5.1. Hver byrjuð klukkustund í umbeðinni aukavinnu greiðist sem hálf klukkustund og heil klukkustund sé unnið lengur en hálf.
- 2.5.2. Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir kaffi- og/eða matarhlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga ¼ klst. frá mánaðakaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla. Þó er heimilt að greiða kaup á þeim vinnustöðum þar sem stimpilklukka er eftir mældum viðverutíma skv. henni og gilda þá ekki framangreind tíma-skráningarákvæði.
- 2.5.3. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími  
Starfsmaður sem breytir vinnutíma sínum að ósk vinnuveitanda eða með samþykki hans, úr hluta úr degi í fulla dagvinnu, eða úr fullri dagvinnu í hluta úr degi, skal njóta allra samningsbundinna og lögfestra réttinda í veikinda- og slysa-tilfellum og til greiðslu aukahelgidaga frá þeim tíma, sem hann hóf starf miðað við starfsaldur og í samræmi við hinn breytta starfstíma.
- 2.5.4. Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

---

## 2.6. Tilkynning forfalla

---

- 2.6.1. Starfsfólk skal tilkynna lögmæt forföll með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

---

## 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. [2004]

# 3. KAFLI

## Um vaktavinnu

---

### 3.1. Vaktavinna

---

- 3.1.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum fimm daga vikunnar innan tímamarka kl. 17:00 – 08:00 skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst. Þá er heimilt að láta vinna á hálfum vöktum, 20 klst. vinnuviku (19 klst. þar sem vinnuvikan er 38 klst).
- 3.1.2. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 3 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild og ber vinnuveitandi greiðsluskyldu fyrir allan vaktatímann, nema starfsmaður óski eftir að taka sér frí.
- 3.1.3. Sé starfsmaður ráðinn til vaktavinnu, skal það koma fram í ráðningarsamningi hans. Ráðningarsamningur gerir ráð fyrir starfshlutfalli í samræmi við vaktatöflu sbr. gr. 3.1.5.1. eða 3.1.5.2. næstu 4 eða 2 vikur frá ráðningu. Gert skal ráð fyrir að því starfshlutfalli megi breyta með samkomulagi starfsmanna og fyrirtækis með viku fyrirvara til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn.
- 3.1.4. Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsmanna. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar. Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktaskrá skal greiða eftir því sem við á skv. gr. 2.1.3. varðandi starfsmenn í hlutastarfi eða 2.2.1. varðandi starfsmenn í fullu starfi.
- 3.1.5. Vaktaskrá
- 3.1.5.1 Vaktir skulu skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.
- 3.1.5.2 Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á starfsmönnum í hlutastörfum er heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, en þó ekki til skemmri tíma en tveggja vikna enda komi það fram í ráðningarsamningi að starfsmaður sé samþykkuður því fyrirkomulagi.
- 3.1.5.3. Vaktaskrá skal hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.

### 3.2. Álag á dagvinnukaup

---

- 3.2.1 Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 til 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.

### 3.2.2 Álag á helgidögum

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

### 3.2.3 Álag á stórhátíðardögum

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

### 3.2.4 Boðun aukavakta

Aukavaktir skal boða með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

---

## 3.3. Neysluhlé

---

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

---

## 3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

---

3.4.1. Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.

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

3.4.3. Vetrarfrí dagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

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

Sjá fylgiskjal á bls. 63 um vetrarfrí vaktavinnufólks.

## 4. KAFLI

# Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað

---

### 4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

---

- 4.1.1. Hádegismatartími skal vera ½ klukkustund á tímabilinu kl. 11:00 – kl. 14:00 og telst ekki til vinnutíma.
- 4.1.2. Starfsfólk skal dag hvern fá tvo kaffitíma, samtals 35 mín., sem teljast til vinnutíma.

---

### 4.2. Kaffitímar í tímavinnu

---

- 4.2.1. Starfsfólk, sem hefur vinnu á tímabilinu kl. 18:00 til kl. 08:00 skal fá kaffitíma sem svarar 5 mín. fyrir hverja klst. og skulu þeir teknir á 3ja klst. fresti, og teljast til vinnutíma. (Þessir kaffitímar gilda fyrir fólk á aukavakt og lausráðið. Fastráðið starfsfólk tekur kaffitíma skv. gr. 4.1.2.).

---

### 4.3. Vinna í matartíma

---

- 4.3.1. Sé ekki unnt að veita matartíma á fyrirfram ákveðnum tíma, skal hann tekinn í vinnutíma.

---

### 4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

---

- 4.4.1. Sé yfirvinna unnin til kl. 19:00 eða lengur skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 17:00 – kl. 20:30, sem telst til vinnutíma. Sé hann unninn eða hluti af honum, greiðist tilsvarendi lengri vinnutími.
- 4.4.2. Sé yfirvinna unnin að næturlagi skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 03:00 til kl. 05:00. Þessi matartími og allir kaffitímar teljast til vinnutíma. Sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.
- 4.4.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími). Skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiðast til viðbótar hinum unna tíma.

---

## 4.5. Fæði og flutningskostnaður

---

### 4.5.1. Fæði

Vinnuveitandi leggur starfsfólki til fæði á vinnutíma því að kostnaðarlausu. Þar sem heitur matur er ekki á boðstólum og/eða starfsmaður vinnur utan hefðbundins matartíma, skal honum lagt til smurt brauð ásamt mjólk, kaffi eða te.

### 4.5.2. Ferðakostnaður

Vinnuveitandi greiðir starfsfólki fjárhæð sem jafngildir 2½ startgjaldi leigubifreiða á þeim tíma sólarhrings, sem áætlunarvagnar ganga ekki, þegar viðkomandi þarf að komast til og frá vinnu. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess, enda liggja fyrir reglur um akstursfyrirkomulag.

Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utan starfsstöðva eða milli starfsstöðva í vinnutíma sínum skulu ferðir og uppihald vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

### 4.5.3. Sérákvæði VSFK

Ef vinnuvakt lýkur eftir miðnætti, eða hefja þarf vinnu fyrir kl. 08:00, skal vinnuveitandi sjá fyrir gistingu eða flutningi, eða greiða fjárhæð sem samsvari 2½ startgjaldi leigubifreiðar.

### 4.5.4. Afnót eigin bifreiðar í þágu vinnuveitanda

#### 4.5.4.1.

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðsla miðast við ekna kílómetra í þágu vinnuveitanda. Sé ekki um annað samið við viðkomandi stéttarfélag skal upphæð pr. km. vera sú sama og ákveðin er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

#### 4.5.4.2.

Þegar um er að ræða heimsendingar innan þéttbýlis er atvinnurekanda og starfsmanni sem leggur til farartæki, heimilt að semja um eðlilegan kostnað sem er föst krónutala fyrir hverja sendingu.

#### 4.5.4.3.

Verði ágreiningur um það hver sé eðlilegur kostnaður skal leita viðmiðunar í útreikning Félags íslenskra bifreiðaeigenda FÍB á kostnaði við rekstur bifreiða af þeirri gerð sem notuð er.

#### 4.5.5.

### Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

# 5. KAFLI

## Um orlof

---

### 5.1. Orlofsréttur

---

5.1.1. Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

5.1.2. Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal eiga rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 29 daga orlofsrétt og 12,55% orlofslaun. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2008 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma en dagurinn kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008). Hinn 1. maí 2010 lengist rétturinn eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki í 30 daga og orlofslaun verða 13,04%. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

---

### 5.2. Veikindi í orlofi

---

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

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

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningaskyldunni og standi veikindin samfelld lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Bandaríkjunum, Kanada eða Sviss á hann rétt á uppbótarorlofi jafn langan 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 veikist hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí - 15. september, eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

---

## 5.3. Orlof utan orlofstíma

---

- 5.3.1. Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 21 dags sumarleyfi á tímabilinu 2. maí til 15. september, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

---

## 5.4. Orlofsreikningar í banka

---

- 5.4.1. Stéttarfélagum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði. Skal í slíkum samningi tryggt að sá aðili, sem tekur að sér vörslu orlofslauna, greiði launþega áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, við upphaf orlofstöku. Skylt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.

---

## 5.5. Annað

---

- 5.5.1. Við andlát starfsmanns skal áunnið orlof hans greitt til dánarbús hans.
- 5.5.2. Óheimilt er skv. 7. gr. orlofslaga nr. 30/1987 að greiða orlof jafnóðum út með launum.

## 6. KAFLI

# Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

---

### 6.1. Markmið

---

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

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

---

### 6.2. Viðræðuheimild

---

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

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

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

---

### 6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum

---

Trúnaðarmenn Eflingar-stéttarfélags/VSFK skulu vera í forsvori fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélagum 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 Eflingstéttarfélag/VSFK eða starfsmenn beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

---

## 6.4. 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

---

## 6.5. Heimil frávik

---

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

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00 - kl. 19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á 4 virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamlu því ekki.
- c) Vaktavinna. Heimilt er að semja um að rýmka vaktálagstímabil til að mæta þörfum markaðarins um breyttan þjónustutíma.

- d) Yfirvinnu- og/eða vaktaálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnu- og/eða vaktaálags í dagvinnugrunn.
- e) 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.
- f) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- g) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- h) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- 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 frídagunum 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.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki Eflingar/VSFK og SA/SAF. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

---

## 6.6. Endurgjald starfsmanna

---

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á

mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tíma kaup 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. 6.7. gr. þessa kafla.

---

## 6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

---

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Efling/VSFK 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 3 mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrr en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

---

## 6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

---

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

---

## 6.9. Meðferð ágreinings

---

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. 6.7. gr. kafla þessa 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

## Um forgangsrétt til vinnu

---

### 7.1. Forgangsréttur

---

Við ráðningu starfsfólks skulu félagsmenn Eflingar - stéttarfélags/VSFK sitja fyrir um vinnu hjá vinnuveitanda, enda hafi allt starfsfólk greiðan aðgang að félögunum. Hins vegar skuldbinda félagsmenn Eflingar - stéttarfélags / VSFK sig til að ráðast ekki til veitinga- og gistihúsastarfa, hjá öðrum en fullgildum meðlimum Samtaka ferðaþjónustunnar, vanti þá starfsfólk, enda hafi þeir tilkynnt Eflingu - stéttarfélagi / VSFK um það.

# 8. KAFLI

## Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

---

### 8.1. Öryggisbúnaður

---

- 8.1.1. Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsfólk sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.
- 8.1.2. Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað sem því er lagður til á vinnustað er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 8.1.3. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undan-genginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það. Ef öryggisbúnaður sá sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.
- 8.1.4. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA
- 8.1.5. Læstur skápur skal vera fyrir hvern starfsmann. Sé því ekki viðkomið skal vera læst hirsla þar sem þeir geta geymt verðmæti.

## 9. KAFLI

# Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnu- sjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

---

### 9.1. Laun í veikindum

---

- 9.1.1. Verkaþólk skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa og veikindaforföllum sem hér greinir:
- 9.1.2. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á staðgengislaunum fyrir hvern unninn mánuð.
- 9.1.3. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum.
- 9.1.4. Eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- 9.1.5. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 9.1.6. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálgög, sbr. gr. 9.3.2) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- 9.1.7. Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum vinnuveitanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengislaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum vinnuveitanda., sbr. gr. 9.1.4.
- 9.1.8. Veikindarétturinn er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

---

### 9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

---

- 9.2.1. 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.

- 9.2.2. Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga gangi til vinnuveitanda.
- 9.2.3. Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkra-kostnað meðan hann nýtur launa annan en þann sem Tryggingastofnun ríkisins greiðir. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslum, sbr. gr. 9.4.

---

## 9.3. Launahugtök

---

- 9.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en mætingarbónus og álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrifnaðar sem eru tilfallandi við framkvæmd sértilgreindra starfa.
- 9.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vakta-álags, bónus og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.
- 9.3.3. Dagvinnulaun eru föst laun miðað við dagvinnu (án bónus og hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

---

## 9.4. Útborgun veikindalauna

---

- 9.4.1. Greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum skulu fara fram með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.
- 9.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu vinnuveitanda, skv. gr. 9.2., skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.
- 9.4.3. Læknisvottorð  
Vinnuveitandi getur krafist læknisvottorðs um veikindi starfsmanns.  
Vinnuveitandi greiði læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé ávallt skylt að leggja fram læknisvottorð.

---

## 9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

---

9.5.1. 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. 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 vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

9.5.2. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 9.5.1.

---

## 9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

---

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. 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.

---

## 9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

---

9.7.1. Gildissvið

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

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, sviffugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsgigi, froskkófum og fallhlífarstökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bóta-skyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

#### 9.7.2. 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.

#### 9.7.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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 vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

#### 9.7.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. maí 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000.

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. 2.000.000. 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. 500.000. 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. 500.000.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

#### 9.7.5. 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. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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%.

#### 9.7.6. 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. 25.000 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.

#### 9.7.7. 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.

9.7.8. Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

---

## Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

---

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

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

---

## Bókun um læknisvottorð

---

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata. [2008]

# 10. KAFLI

## Um vinnuföt

---

### 10.1. Vinnuföt

---

- 10.1.1. Starfsfólk skal ávallt vera hreint og snyrtilegt til fara og nota eingöngu við starf sitt sérstök föt, sem ekki eru notuð til annars, klæðast jafnan við eldhússtörf hvítum fötum og nota ávallt höfuðskýlur. Starfsfólk skal vera tilbúið að hefja vinnu við upphaf starfstíma síns.
- 10.1.2. Vinnuveitendur láta starfsfólki í té sloppa, hlífðarsvuntur og hanska eftir þörfum.
- 10.1.3. Dyravörðum skulu lögð til einkennisföt, sem eru eign fyrirtækisins og sér það um þrif á þeim og viðhald eftir því sem nauðsyn krefur. Dyravörðum sem eru við gæslu utan dyra skal leggja til hlífðarfatnað eftir aðstæðum með tilliti til veðurfars. Um annað fyrirkomulag sjá gr. 10.1.4. Sé óskað eftir því að næturvörður sé í einkennisfötum skal leggja þau til með sama hætti.
- 10.1.4. Þar sem vinnuveitandi krefst sérstaks vinnufatnaðar leggur hann til slíkan fatnað, enda er hann eign vinnuveitanda.
- 10.1.5. Vinnuveitandi skal sjá um viðhald og hreinsun þess vinnufatnaðar, sem hann leggur til og er hans eign. Það starfsfólk sem fær greidda fatapeninga, skal sjálft sjá um hreinsun og viðhald vinnufatnaðar síns.

### 10.2. Tjón á fatnaði og munum

---

- 10.2.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati.
- 10.2.2. Sama gildir, ef starfsmaður verður fyrir fatatjóni af völdum kemískra efna, þar á meðal rykbindiefna (kalsíumklóríð).
- 10.2.3. Verði starfsmenn fyrir tjóni (missi á hlífðarfatnaði o.fl.) er orsakast af bruna á vinnustaðnum, skal það bætt eftir mati.

# 11. KAFLI

## Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða

---

### 11.1. Sjúkrasjóður

---

- 11.1.1. Vinnuveitendur greiða í sjúkrasjóð Eflingar-stéttarfélags/VSFK sem svarar 1% af öllum launum starfsfólks sem vinnur við störf er félagin hafa samningsrétt um.

---

### 11.2. Orlofsheimilasjóður

---

- 11.2.1. Vinnuveitendur greiða sem svarar 0,25% af sömu fjárhæð í orlofsheimilasjóð Eflingar-stéttarfélags/VSFK.
- 11.2.3. Aðilar eru sammála um að greiða sjúkra- og orlofsheimilasjóðsgjöld með lífeyrissjóðsiðgjöldum á sömu skilagrein og skila því mánaðarlega.

---

### 11.3. Starfsmenntasjóður

---

- 11.3.1. Atvinnurekendur greiða 0,2% í Starfsafl - starfsmennt Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins.<sup>1</sup>
- Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál.

---

### 11.4. Lífeyrissjóður

---

- 11.4.1. Samningur samninganefndar Alþýðusambands Íslands og samtaka vinnuveitenda um lífeyrissjóði dags. 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum, skal gilda milli aðila eftir því sem við á, svo og samningur ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995.
- 11.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8%.
- 11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar
- 11.4.3.1 Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

---

<sup>1</sup> Fram til 1. júní 2008 er gjaldið 0,15%.

---

## 11.5. Starfsendurhæfingarsjóður

---

- 11.5.1. Frá 1. júní 2008 greiða atvinnurekendur 0,13% í Endurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

## 12. KAFLI

# Um félagsgjöld

---

### 12.1. Félagsgjöld

---

- 12.1.1. Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda félaga viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald og skila því samhliða orlofsheimila-, sjúkra- og lífeyrissjóðsiðgjöldum og á sömu skilagrein.

# 13. KAFLI

## Um uppsagnarfrest og endurráðningu

---

### 13.1. 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 13.1 kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

---

### 13.2. Framkvæmd uppsagna

---

#### 13.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

#### 13.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

#### 13.2.3. 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 stéttarfélag 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.

#### 13.2.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

---

### 13.3. Tilfærsla milli starfa

---

Sé starfsmaður, sem ráðinn hefur verið til ákveðins starfs eða hefur starfað að því a.m.k. eitt ár samfellt, 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.

---

### 13.4. Starfslok

---

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

---

### 13.5. Áunnin réttindi

---

#### 13.5.1. 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 samfellt 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.

### 13.5.2. 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 lengingarorlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgönguþíma, 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.

---

## 13.6. Samkomulag um 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:

### 13.6.1. Gildissvið

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

a.m.k. 5 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.

### 13.6.2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага 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.

### 13.6.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er.

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 þrjár 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 það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

Um hópuppsagnir fer að öðru leiti eftir ákvæðum laga um hópuppsagnir á hverjum tíma.

---

## Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

---

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

# 14. KAFLI

## Um trúnaðarmenn

---

### 14.1. Trúnaðarmenn

---

#### 14.1.1. Kosning trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að láta 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 verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

#### 14.1.2. Störf trúnaðarmanna

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

#### 14.1.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

#### 14.1.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

#### 14.1.5. Fundir á vinnustað

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

#### 14.1.6. Meðhöndlun kvartana

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólksins upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.1.7. 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, 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.

14.1.8. Réttur stéttarfélaga

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

# 15. KAFLI

## Um námskeið

---

### 15.1. Námskeið

---

- 15.1.1. Sæki starfsmenn námskeið að ósk vinnuveitanda, greiðir vinnuveitandi námskeiðsgjald auk fastra launa sé námskeið sótt í vinnutíma. Sé námskeið haldið utan vinnutíma greiðist tímakaup í dagvinnu til jafnlengdar námskeiðsstundum.
- 15.1.2. Starfsmenn geta varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á námskeiðum sem styrkhæf eru af Starfsafli, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.
- 15.1.3. Samningsaðilar skipi þrjá menn hvor í nefnd, sem hafi það hlutverk að skipuleggja og hrinda úr vör starfsmenntun í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin leitar eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og aðrar þær fræðslumiðstöðvar, stofnanir og ráðuneyti, eftir því sem við á og æskilegt er hverju sinni. Nefndin setji sér sjálf starfsreglur.

# 16. KAFLI

## Um ágreiningsatriði

---

### 16.1. Um ágreiningsatriði

---

Samningsaðilar skuldbinda sig til að samningur þessi sé haldinn í öllum greinum.

Komi á samningstímanum nýir starfshættir, sem ekki er gert ráð fyrir í samningi þessum eða eiga sér ekki greinilegar hliðstæður í gildandi kauptöxtum, skulu teknar upp samningaviðræður um kaup og kjör í starfsgreininni. Rísi ágreiningur milli samningsaðila skulu þeir rannsaka ágreiningsatriðin og ráða þeim til lykta, ef unnt er. Hafi stjórnir beggja aðila ekki komið sér saman um lausn ágreiningsins innan tveggja sólarhringa, getur hvor aðili sem er skotið málinu til úrskurðar sáttanefndar, sem hvor aðili tilnefnir einn mann í og bæjarfógeti eða hreppstjóri á viðkomandi stað þann þriðja. Skal sáttanefnd ljúka störfum innan tveggja sólarhringa frá því oddamaður var skipaður.

# 17. KAFLI

## Samningsforsendur

---

### 17.1. Framlenging samnings

---

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun efnahagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um lága verðbólgu og sérstaka hækkun lægstu launa nái fram að ganga.

Í byrjun febrúar 2009 skal fjalla sérstaklega um framlengingu samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2009 til 30. nóvember 2010. Samningurinn framlengist til 30. nóvember 2010 hafi báðar forsendur samningsins staðist.

1. Annars vegar þarf kaupmáttur launa á almennum vinnu- markaði að hafa haldist eða aukist á samningstímanum (tímabilinu janúar 2008 – desember 2008) samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Hins vegar þarf verðbólga að hafa farið lækkandi. Með lækkandi verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 þ.e. 12 mánaða verðbólgan í desember 2008 sé lægri en 5,5%. Ennfremur að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – janúar 2009 sé innan við 3,8%, miðað við árshraða.

Nú hefur önnur hvor samningsforsendan eða báðar ekki staðist skal þegar í stað kalla saman fund samninganefndar ASÍ og SA sem leita skal samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiðs samningsins, festa forsendur hans í sessi og tryggja að samningurinn haldi gildi sínu. Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.

# 18. KAFLI

## Um gildistíma samnings

---

### 18.1. Gildistími

---

Samningur þessi gildir til 30. nóvember árið 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar, sbr. og ákvæði um fram-  
lengingu samningsins í gr. 17.1.

Reykjavík, 17. febrúar 2008

# Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl

## Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfellt fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga,

fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina. [2008]

---

## Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

---

### 1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

### 2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

### 3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða Kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.

3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar

3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.

3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.

3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

#### 4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjst annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

#### 5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum. [2008]

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006. [2008]

---

## Bókun um Evrópsk samstarfsráð

---

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum. [2008]

---

## Bókun um jafnréttisáherslur

---

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

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

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

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

### Framkvæmdaáætlun

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

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

- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnu-markaðarins í nágrannalöndunum. [2008]

---

## Bókun um vinnustaðaskilríki

---

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þeim komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnaböndum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika. [2008]

---

## Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar

---

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“. [2008]

---

## Bókun um skilmála váttryggingafélaga

---

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan. [2008]

---

## Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga

---

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna. [2008]

---

## Bókun um atvinnusjúkdóma

---

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

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins. [2008]

---

## Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

---

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um sófnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra. [2008]

---

## Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

---

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða \_\_\_\_\_

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða \_\_\_\_\_

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

Dagsetning: \_\_\_\_\_

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

---

[2008]

---

## Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

---

Samningsaðilar eru sammála um, að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um, að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eigenda gagnvart starfsfólki nema annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjarsamningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldprot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar.

---

## Bókun um samstarfsnefnd Eflingar stéttarfélags og SAF

---

Nefndinni er ætlað að starfa að sameiginlegum hagsmunamálum félaganna með það að markmiði að efla hag greinarinnar í heild og koma í veg fyrir ágreiningsmál. Einnig er nefndinni ætlað að taka fyrir mál er varða "svarta atvinnustarfsemi" á hótelum og veitingahúsum. [1997]

---

## Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

---

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Samtök atvinnulífsins beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

---

## Yfirlýsing um verktakastarfsemi

---

Vakin hefur verið athygli samningsaðila á því að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi (gerviverktöku), þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og

gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu vinna gegn henni m.a. með því að beita sér fyrir því að settar verði skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

---

## 18. gr. reglugerðar nr. 585/2007.

---

Hæfi dyravarða.

Enginn getur gegnt dyravörslu nema þeir sem lögreglustjóri samþykkir.

Dyraverðir skulu fullnægja eftirtöldum almennum skilyrðum:

- a) Vera að minnsta kosti 20 ára
- b) Hafa ekki gerst sekir um ofbeldis- eða fíkniefnabrot. Leggja skal fram sakavottorð því til staðfestu. Erlendir ríkisborgarar skulu leggja fram sakavottorð frá sínu heimalandi.

Lögreglustjóri metur að öðru leyti hverjir teljist hæfir til að gegna dyravörslu.

Ríkislögreglustjóra er heimilt að kveða á um að enginn skuli gegna dyravörslu nema hann hafi lokið viðurkenndu námskeiði fyrir dyraverði. Ríkislögreglustjóri getur sett nánari reglur um efni slíkra námskeiða og kveðið nánar á um hæfisskilyrði dyravarða. [2008]

---

## Umreikningur orlofsdaga í vinnudaga

---

Inneign starfsmanns í orlofsdögum svarar til ákveðins fjölda vinnudaga (vakta) í frí. Eftirfarandi töflur sýna frívaktainneign miðað við ferns konar mismunandi vinnufyrirkomulag (vaktakerfi).

### Vinnufyrirkomulag

<i>Orlofsdaga inneign</i>	<i>Vinna-frí 5 / 2</i>	<i>Vinna-frí 1 / 1</i>	<i>Vinna-frí 4 / 2</i>	<i>Vinna-frí 6 / 2</i>
1	1	0.7	0.9	1.1
2	2	1.4	1.9	2.1
3	3	2.1	2.8	3.2
4	4	2.8	3.7	4.2
5	5	3.5	4.7	5.3
6	6	4.2	5.6	6.3
7	7	4.9	6.5	7.4
8	8	5.6	7.5	8.4
9	9	6.3	8.4	9.5
10	10	7.0	9.3	10.5
11	11	7.7	10.3	11.6
12	12	8.4	11.2	12.6
13	13	9.1	12.1	13.7
14	14	9.8	13.1	14.7
15	15	10.5	14.0	15.8
16	16	11.2	14.9	16.8
17	17	11.9	15.9	17.9
18	18	12.6	16.8	18.9
19	19	13.3	17.7	20.0
20	20	14.0	18.7	21.0
21	21	14.7	19.6	22.0
22	22	15.4	20.5	23.1
23	23	16.1	21.5	24.2
24	24	16.8	22.4	25.2
25	25	17.5	23.3	26.3
26	26	18.2	24.0	27.3
27	27	18.9	25.2	28.4
28	28	19.6	26.1	29.4
29	29	20.3	27.1	30.5
30	30	21.0	28.0	31.5

---

# Vetrarfrí vaktavinnufólks

---

## Almennt

Starfsmenn í fullu starfi, sem vinna reglubundna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga á ári vegna samningsbundinna helgi- og tyllidaga sem falla á mánudaga til föstudaga í vinnuvíkunni. Ekki eru veittir vetrarfrídagar vegna helgidaga sem falla á laugardaga og sunnudaga eða ef vinnustað er lokað á frídegi.

## Á hverju byggist réttur til vetrarfrídaga?

Réttur vaktavinnufólks til vetrarfrídaga byggist á því að verið er að jafna vinnuár vaktavinnufólks við dagvinnufólk sem skilar vinnuvíku sinni á dagvinnutímabili frá mánudegi til föstudags. Fastráðið dagvinnufólk fær frí á samningsbundnum frídögum sem falla á vinnuvíkuna (mánudaga – föstudaga) en fær samt greidda fulla dagvinnu. Sem dæmi má nefna að fimmtudagur sé frídagur. Dagvinnumaður vinnu fjóra daga þá viku eða 32 stundir en fær greiddar 40 stundir í dagvinnu. Vaktavinnufólk skilar 40 stundum að meðaltali á viku á vöktum og vaktaplani er ekki breytt þó samningsbundinn frídagur sé í vikunni. Skilar því vaktavinnufólk 40 stundum á vakt þá vikuna, óháð helgidögum. Til að jafna stöðu þess við dagvinnufólk vinnur vaktavinnufólk sér inn einn vetrarfrídag fyrir hvern dag sem fellur á vinnuvíku dagvinnufólksins. Í stað þess að fá frí jafnóðum á samningsbundnum frídögum safnast þeir saman og eru veittir í einu lagi sem vetrarfrídagar.

## Hvaða helgidagar skapa rétt til vetrarfrídaga?

Þegar frídaga skv. grein 2.3.1. og 2.3.2. í kjarasamningi ber upp á mánudaga til föstudaga skapa þeir rétt til vetrarfrídaga. Þegar þeir falla inn í helgi (laugar- eða sunnudaga) skapa þeir hvorki dagvinnufólki né vaktavinnufólki rétt.

## Ef engin starfsemi á helgidegi

Sé vinnustaðnum lokað á samningsbundnum frídegi, sem fellur á mánudag til föstudags eða frí er veitt á þeim degi dregst samsvarandi fjöldi frá vetrarfrídögum, nema hjá þeim sem á inni áunnið vaktafrí. Þetta þýðir að ef lokað er t.d. 17. júní á vinnustað þá fækkar vetrarfríðögum þeirra starfsmanna sem hefðu átt að vinna þann dag um einn. Það sama á við ef starfsmaður tekur frí á helgidegi, þegar hann ætti að vera í vinnu skv. vaktaskrá. Ef starfsmaður er í áunnu vaktafríi á degi sem lokað er, missir hann ekki rétt sinn til vetrarfríðagsins, þar sem hann hefur þegar skilað fullri vinnuvíku.

Rétturinn til töku vetrarfrídaga ræðst ekki eingöngu af vinnu á helgidegi, heldur því hvort starfsmaðurinn hefur skilað fullri vinnuvíku (40 stundum) í viku sem helgidag ber upp á mánudag til föstudags. Af þeim sökum vinnur starfsmaður sér inn rétt til vetrarfríðags, þó hann hafi verið í vaktafríi á helgidegi, hafi hann skilað fullri vinnu þá viku.

## Tímabil innvinnslu og taka vetrarfrís

Vetrarfrídagar skulu veittir frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við 1. október til 30. september. Nokkuð hefur borið á þeim misskilningi að einn vetrarfrídagur ávinnist fyrir hvern unninn mánuð. Þetta á hugsanlega rætur að rekja til þess að umsamdir vetrarfrídagar eru 12 og 12 mánuðir eru í árinu. Hið rétta er að vetrarfrídagar ávinnast miðað við fjölda helgidaga í hverjum vinnumánuði starfsmanns.

Sé starfsmaður í starfi hluta úr ári skal telja áunna vetrarfrídaga hans út úr almanakinu miðað við það tímabil sem hann hefur unnið. Dæmi um starfsmann sem byrjar störf í júní 2004 og vinnur út ágúst. Í júní er einn helgidagur sem lendir á virkum degi og einn í ágúst. Hann ávinnur sér þá rétt til að fá greidda út 16 klst. í dagvinnu við starfslok hafi hann ekki fengið frí á dagvinnulaunum tvo virka daga áður en hann hætti.

Til fróðleiks skal það tekið fram að ef frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga eru taldir út úr almanakinu eru þeir frá 9 til 13 á ári. Samkvæmt útreikningi sem gerður var miðað við 400 ára tímabil eru frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga 11,21, en samkvæmt kjarasamningi er ákveðið að miða við töluna 12.

## Greiðslur í vetrarfríum

Vetrarfríin eru greidd út sem dagvinna. Með því fær vaktavinnufólk sömu greiðslu og dagvinnufólk fyrir þá samningsbundnu frídaga sem falla á mánudaga til föstudaga. Þeir sem standa vaktir á þessum dögum fá hins vegar hærra vaktaálag fyrir staðna vakt á fríðögum en virkum dögum. Starfsmaður í fullu starfi allt árið, sem vinnur sér inn 12 vetrarfrídaga, fær 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern áunninn dag. Þetta eru því samtals 96 dagvinnutímar í greiðslu. Séu starfsmenn á 12 tíma vöktum þá vinna þeir sér inn frí í 8 vaktir á dagvinnutaxta (96/12). Álag greiðist ekki þegar vetrarfrídagar eru teknir út.

## Vetrarfrí greidd út án töku

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga og er greiðslan þá 8 klst. í dagvinnu pr. frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fær áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

---

# Launataxtar 1. febrúar 2008

---

## Launaflokkur 1.

### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	<b>Dagvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórhátíðarv.</b>
Byrjunarlaun	800,88	1.430,55	2.231,43
Eftir 1 ár:	809,98	1.446,81	2.256,79
Eftir 3 ár:	819,22	1.463,30	2.282,52
Eftir 5 ár:	828,59	1.480,04	2.308,63
Eftir 7 ár í sama ft:	838,10	1.497,03	2.335,13

## Launaflokkur 5.

### Almennir starfsmenn

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	144.153	838,10	276,57	377,14	754,29	1.497,03
Eftir 1 ár:	145.814	847,76	279,76	381,49	762,98	1.514,28
Eftir 3 ár:	147.500	857,56	282,99	385,90	771,80	1.531,79
Eftir 5 ár:	149.211	867,51	286,28	390,38	780,76	1.549,56
Eftir 7 ár í sama ft:	150.948	877,60	289,61	394,92	789,84	1.567,59

## Launaflokkur 6.

### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	145.814	847,76	279,76	381,49	762,98	1.514,28
Eftir 1 ár:	147.500	857,56	282,99	385,90	771,80	1.531,79
Eftir 3 ár:	149.211	867,51	286,28	390,38	780,76	1.549,56
Eftir 5 ár:	150.948	877,60	289,61	394,92	789,84	1.567,59
Eftir 7 ár í sama ft:	152.711	887,85	292,99	399,53	799,07	1.585,90

## Launataxtar 1. júlí 2009

### Launaflokkur 1.

#### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	<b>Dagvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórhátíðarv.</b>
Byrjunarlaun	840,13	1.500,65	2.340,78
Eftir 1 ár:	849,23	1.516,91	2.366,13
Eftir 3 ár:	858,46	1.533,40	2.391,86
Eftir 5 ár:	867,83	1.550,14	2.417,97
Eftir 7 ár í sama ft:	877,34	1.567,13	2.444,47

### Launaflokkur 5.

#### Almennir starfsmenn

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	150.903	877,34	289,52	394,80	789,61	1.567,13
Eftir 1 ár:	152.564	887,00	292,71	399,15	798,30	1.584,38
Eftir 3 ár:	154.250	896,80	295,94	403,56	807,12	1.601,89
Eftir 5 ár:	155.961	906,75	299,23	408,04	816,08	1.619,65
Eftir 7 ár í sama ft:	157.698	916,85	302,56	412,58	825,16	1.637,69

### Launaflokkur 6.

#### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	152.564	887,00	292,71	399,15	798,30	1.584,38
Eftir 1 ár:	154.250	896,80	295,94	403,56	807,12	1.601,89
Eftir 3 ár:	155.961	906,75	299,23	408,04	816,08	1.619,69
Eftir 5 ár:	157.698	916,85	302,56	412,58	825,16	1.637,69
Eftir 7 ár í sama ft:	159.461	927,10	305,94	417,19	834,39	1.656,00

# Launataxtar 1. nóvember 2009

## Launaflokkur 1.

### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	<b>Dagvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórhátíðarv.</b>
Byrjunarlaun	879,37	1.570,75	2.450,12
Eftir 1 ár:	888,47	1.587,00	2.475,48
Eftir 3 ár:	897,70	1.603,50	2.501,20
Eftir 5 ár:	907,08	1.620,24	2.527,31
Eftir 7 ár í sama ft:	916,59	1.637,23	2.553,81

## Launaflokkur 5.

### Almennir starfsmenn

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	157.653	916,59	302,47	412,46	824,93	1.637,23
Eftir 1 ár:	159.314	926,24	305,66	416,81	833,62	1.654,48
Eftir 3 ár:	161.000	936,05	308,90	421,22	842,44	1.671,99
Eftir 5 ár:	162.711	945,99	312,18	425,70	851,39	1.689,75
Eftir 7 ár í sama ft:	164.448	956,09	315,51	430,24	860,48	1.707,79

## Launaflokkur 6.

### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	159.314	926,24	305,66	416,81	833,62	1.654,48
Eftir 1 ár:	161.000	936,05	308,90	421,22	842,44	1.671,99
Eftir 3 ár:	162.711	945,99	312,18	425,70	851,39	1.689,75
Eftir 5 ár:	164.448	956,09	315,51	430,24	860,48	1.707,79
Eftir 7 ár í sama ft:	166.211	966,34	318,89	434,85	869,71	1.726,10

# Launataxtar 1. júní 2010

## Launaflokkur 1.

### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	<b>Dagvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórhátíðarv.</b>
Byrjunarlaun	917,16	1.638,25	2.555,42
Eftir 1 ár:	926,26	1.654,51	2.580,77
Eftir 3 ár:	935,49	1.671,00	2.606,49
Eftir 5 ár:	944,87	1.687,74	2.632,61
Eftir 7 ár í sama ft:	954,38	1.704,73	2.659,11

## Launaflokkur 5.

### Almennir starfsmenn

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	164.153	954,38	314,94	429,47	858,94	1.704,73
Eftir 1 ár:	165.814	964,03	318,13	433,82	867,63	1.721,98
Eftir 3 ár:	167.500	973,84	321,37	438,23	876,45	1.739,49
Eftir 5 ár:	169.211	983,78	324,65	442,70	885,41	1.757,26
Eftir 7 ár í sama ft:	170.948	993,88	327,98	447,25	894,50	1.775,29

## Launaflokkur 6.

### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	<b>Mán.laun</b>	<b>Dagv.</b>	<b>33% ál.</b>	<b>45% ál.</b>	<b>90%ál.</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun:	165.814	964,03	318,13	433,82	867,63	1.721,98
Eftir 1 ár:	167.500	973,84	321,37	438,23	876,45	1.739,49
Eftir 3 ár:	169.211	983,78	324,65	442,70	885,41	1.757,26
Eftir 5 ár:	170.948	993,88	327,98	447,25	894,50	1.775,29
Eftir 7 ár í sama ft:	172.711	1.004,13	331,36	451,86	903,72	1.793,60

## ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 8.1.
Aksturskostnaður	Gr. 4.5.4.
Ágreiningur	Gr. 16.1.
Dagpeningar	Gr. 4.5.5.
Dagvinna fyrir kl. 8:00	Gr. 2.1.2.
Dagvinnutími	Gr. 2.1.1.
Dagvinnutími, samfelldur	Gr. 2.1.2.
Dánarslysabætur	Gr. 9.7.4.
Deilitala vegna tímakaups	Gr. 1.6.
Desemberuppbot	Gr. 1.5.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr. 4.5.2.
Félagsgjöld	Gr. 12.1.
Forgangsréttur	Gr. 7.1.
Fríðagar	Gr. 2.3.
Fundir með trúnaðarmanni	Gr. 14.1.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	KAFLI 6
Fæði	Gr. 4.5.1.
Fæðingarorlof	Gr. 9.6. og 13.5.2.
Gildistími samnings	Gr. 18.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr. 9.4.3.
Greiðslur í veikindaförföllum	Gr. 9.1.
Hlutavinna	Gr. 1.10.2.
Hópuppsagnir	Gr. 13.6.
Hvíldartími	Gr. 2.4.1.
Iðgjöld	Gr. 12.1.
Innheimta félagsgjalda	Gr. 12.1.
Kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Kaffitímar í tímavinnu	Gr. 4.2.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.11.
Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	Gr. 9.2.
Laun í veikindum	Gr. 9.1. og 9.3.
Launataxtar	Gr. 1.2.
Launaseðlar	Gr. 1.11.5.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr. 11.4.
Læknisvottorð	Gr. 9.4.3
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr. 4.4.
Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Mánaðalaun	Gr. 1.2.
Mæðraskoðanir	Gr. 9.6.
Námskeið	Gr. 15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 14.1.
Neyslulhé á vöktum	Gr. 3.3.

Næturverðir - starfslýsing	Gr. 1.12.2
Orlofsréttur	Gr. 5.1.
Orlofsheimilásjóður	Gr. 11.2.
Orlof utan orlofstíma	Gr. 5.3.
Orlofsuppbót	Gr. 1.5.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.13.
Samningsforsendur	Gr. 17.1
Sjúkrakostnaður við vinnuslys	Gr. 9.2.3.
Sjúkrasjóður	Gr. 11.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slysatrygging	Gr. 9.7.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarvinna	Gr. 1.7.2.
Tilkynning forfalla	Gr. 2.6.
Tímavinna	Gr. 1.10.1.
Tjón á fatnaði o.fl.	Gr. 10.2.
Trúnaðarmenn	Gr. 14.1.
Tryggingarskylda	Gr. 9.7.
Unglingakaup	Gr. 1.2.2.
Upphaf yfirvinnu	Gr. 2.2.
Uppsagnarfrestur	Gr. 13.1.
Útborgun launa	Gr. 1.11.1.
Vaktavinna	Gr. 3.1.
Vaktavinnuálag	Gr. 3.2.
Veikindi barna	Gr. 9.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 5.2.
Vetrarfrí	Gr. 3.4.
Vinna við stjórnunarstörf	Gr. 1.2.4.
Vinna í matartímum	Gr. 4.3.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr. 10.1.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.7.
Yfirvinnutími	Gr. 2.2.
Öryggisbúnaður	Gr. 8.1