



K J A R A S A M N I N G U R

milli

**Samtaka atvinnulífsins
vegna Þörungaverksmiðjunnar hf.**

og

Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Gildir frá 1. apríl 2019 til 1.nóvember 2022

EFNISYFIRLIT	Bls.
1. kafli. Gildissvið	4
2. kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.	4
2.01. Dagvinna	4
2.02. Kaffi- og matarhlé dagvinnumanna	4
2.03. Reglubundin vaktavinna	5
2.04. Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna	5
2.05. Tímabundnar vaktir	5
2.06. Stefna samninganna að því er varðar vinnu á helgidögum	6
2.07. Yfirvinna dagvinnumanna	6
2.08. Yfirvinna vaktavinnumanna	6
2.09. Yfir- og stórhátíðavinna	6
2.10. Ráðning í yfirvinnu	6
2.11. Útkall	7
2.12. Lágmarkshvöld	7
2.13. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi	8
2.14. Niðurfelling vakta	9
2.15. Kallvaktir	9
2.16. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	9
2.17. Skráning vinnutíma	9
2.18. Námskeið	9
3. kafli. Laun	10
3.01. Mánaðarlaun	10
3.02. Launatöflur, launabreytingar og lágmarkstekjur	10
3.03. Starfsaldurshækkunir og lágmarkstekjur	11
3.04. Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum	12
3.05. Yfirvinnukaup	12
3.06. Álag í reglubundinni vaktavinnu	12
3.07. Greiðsla fyrir kallvaktir	12
3.08. Flokkstjóraálag	13
3.09. Verkstjóraálag	13
3.10. Desemberuppbót og orlofsuppbót	13
3.11. Lausráðnir starfsmenn	13
3.12. Frádráttur frá launum	14
3.13. Frí í stað yfirvinnu	14
3.14. Vinnuvélaréttindi	14
4. kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest	15
4.01. Forgangsréttur	15
4.02. Ráðningartími og uppsagnarfrestur	15
4.03. Fyrirvaralaus uppsögn	15
4.04. Launalaust leyfi	15

5. kafli. Orlof	17
5.01. Orlof fastráðinna starfsmanna	17
5.02. Iðgjald í orlofssjóð	17
5.03. Veikindi í orlofi	17
6. kafli. Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun	19
6.01. Laun í veikindum	19
6.02. Laun vegna slysa- og atvinnusjúkdóma	20
6.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	20
6.04. Greiðsla vegna barnsburðar	21
6.05. Læknisskoðun	21
6.06. Iðgjald í sjúkrasjóð	21
6.07. Slysaftryggingar	21
7. kafli. Iðgjaldagreiðslur	22
7.01. Iðgjöld til stéttarfélags	22
7.02. Lífeyrissjóðir	22
7.03. Starfsmenntasjóður	22
7.04. Starfsendurhæfingarsjóður	22
7.05. Sjúkrasjóður	22
8. kafli. Almenn ákvæði	23
8.01. Ferðir	23
8.02. Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum	23
8.03. Forföll starfsmanna	25
8.04. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað	25
8.05. Hjúkrunargögn	25
8.06. Trúnaðarmenn	25
8.07. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun	26
8.08. Kynning samningsákvæða	26
8.09. Vinnustöðvanir	26
8.10. Samúðarvinnustöðvanir	27
9. kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	28
9.01. Markmið	28
9.02. Viðræðuheimild	28
9.03. Fulltrúar starfsmanna - fyrirsvar í viðræðum	28
9.04. Upplýsingamiðlun	29
9.05. Heimil frávik	29
9.06. Endurgjald starfsmanna	30
9.07. Gildistaka, gildissvið og gildistími	31
9.08. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	31
9.09. Meðferð ágreinings	32
10. kafli. Gildistími, samningsforsendur og lokaákvæði	33

10.01. Gildistími og lokaákvæði.....	33
BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	34
Viðauki I.....	34
Fylgiskjal 1. VAKTSKRÁ.....	37
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ....	38
Launataxtar 2019 -2022	43
Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög.....	44
Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning	44
Bókun um raunfærnimat	44
Bókun um sveigjanleg starfslok.....	48
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma	48
Bókun um mat á námi til launa	49
Samfeltt starf og áunnin réttindi	50
Tjón á tönnum við vinnuslys.....	50
Bókun um mat á raunfærni til launa	50

1. kafli. Gildissvið

Samningurinn tekur til starfa við framleiðslu, viðhald og aðra þjónustu Þörungaverksmiðjunnar hf.

2. kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.

2.01. Dagvinna

- 2.01.1 Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að hann gegni starfi 40 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningum.
- 2.01.2 Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku en virkur vinnutími vaktavinnumanna á reglubundnum vöktum allan sólahringinn skal vera 36 stundir á viku.
- 2.01.3 Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, mánudaga til föstudaga, að frátöldum matartíma, á tímabilinu 07:30 - 16:15. Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi verksmiðjunnar og starfsmanna.

2.02. Kaffi- og matarhlé dagvinnumanna

- 2.02.1 Matarhlé telst ekki hluti vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi verksmiðjunnar og starfsmanna að færa þessi hlé til.
- 2.02.2 Matarhlé skal vera kl. 12:00 - 12:45. Heimilt er að taka styttri matartíma og styttest dagvinnutíminn þá sem því svarar. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, klukkan 9:30 - 09:50 og klukkan 15:30 - 15:45. Ef unnin er yfirvinna skal matartími vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 01:00 - 02:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:00 - 22:15 og kl. 05:00 - 05:15 og síðustu 15 mínúturnar áður en dagvinna hefst. Sé unnin helgidagavinna skulu matar- og kaffihlé vera þau sömu og á virkum dögum. Kaffi- og matarhlé eða hlutar úr þeim, sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar.
- 2.02.3 Sé unnið fram í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma.
- 2.02.4 Í vinnu við lestun og losun skipa, svo og við sekkjun og stöflun, er heimilt að skipta liði, þannig að allir starfsmenn fái kaffi- og matarhlé um það leyti sem ákveðið er hér að framan, í því skyni að verkið geti haldið áfram ótruflað.

- 2.02.5 Fáí menn, samkvæmt beiðni stjórnanda, ekki matar- og/eða kaffitíma í dagvinnu í tengslum við venjulega matar- og kaffitíma, er sá tími greiddur með yfirvinnukaupi.

2.03. Reglubundin vaktavinna

- 2.03.1 Hluti starfsmanna verksmiðjunnar gegnir störfum á reglubundnum vöktum, skv. vaktakerfum þeim, sem lýst er í fylgiskjölum með samningi þessum eða öðrum, sem samkomulag yrði um við viðkomandi starfsmenn.
- 2.03.2 Þrískiptar átta tíma vaktir alla daga, fjórir eða fimm vakthópar.
- 2.03.3 Þrískiptar átta tíma vaktir virka daga frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, þrír vakthópar.
- 2.03.4 12 tíma vaktir, tveir vakthópar, alla virka daga.
- 2.03.5 12 tíma vaktir, þrír vakthópar, alla daga.

2.04. Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna

- 2.04.1 Greidd neysluhlé á 8 tíma vakt eru tvö talsins, 24 mín. í senn og tekin eftir því sem aðstæður leyfa og í samráði við vaktstjóra. Neysluhlé skulu þó skipta vakt í sem jafnasta hluta. Greitt neysluhlé á 12 tíma vakt eru þrjú talsins, 20 mín. í senn og eru tekin eftir því sem aðstæður leyfa og í samráði við vaktstjóra. Aðalmáltíð skal vera sem næst miðri vakt.

- 2.04.2 Vaktavinnumenn fá greiðslu eins og dagvinnumenn fyrir aukavakt m.t.t. matar- og kaffitíma. Dagvinnumenn fá greiðslu eins og vaktavinnumenn fyrir aukavakt að því leyti sem slík aukavakt fellur utan dagvinnutíma.

2.05. Tímabundnar vaktir

- 2.05.1 Þegar nauðsyn ber til að taka upp tímabundna vaktavinnu skal það gert með a.m.k. 12 stunda fyrirvara, en á hvaða tíma sólahrings sem er. Reynt skal eftir því sem kostur er og í samráði við starfsmenn að víxla vöktum frá einu skipti til annars, þannig að vinna innan sólahrings (viku) dreifist jafnt milli manna.

Við upphaf vaktar skulu hefja störf menn sem hafa hvílst ekki skemur en 11 stundir.

Um greiðslur fyrir tímabundnar vaktir fer með sama hætti og reglubundnar vaktir, sbr. lið 3.06 (Sjá bls. 12).

2.06. Stefna samninganna að því er varðar vinnu á helgidögum

- 2.06.1 Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að ekki sé unnið á sunnudögum og öðrum helgidögum nema brýna nauðsyn beri til.

2.07. Yfirvinna dagvinnumanna

- 2.07.1 Gegni starfsmaður starfi umfram reglulegan dagvinnutíma, mánudaga til föstudaga, telst það yfirvinna.
- 2.07.2 Starfsmönnum sem starfa við löndun á föstudögum eftir að dagvinnutíma lýkur greiðist 1,5 tími í yfirvinnu ofan á vinnuframlag.

2.08. Yfirvinna vaktavinnumanna

- 2.08.1 Öll vinna vaktavinnumanna umfram átta stundir á vakt telst yfirvinna.

2.09. Yfir- og stórhátíðavinna

- 2.09.1 Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1. maí, fyrsta mánudag í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársgang eftir hádegi, beri þá upp á virka daga. Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og aðfangadag og gamlársgang eftir kl. 12:00.
- 2.09.2 Greiðsla fyrir frídaga samkvæmt lið 2.09.1 sem ber upp á mánudaga til föstudaga, samsvarar 8 tíma dagvinnulaunum til starfsmanns í fullu starfi og hlutfallslega til þeirra sem hafa minna starfshlutfall. Undantekning frá þessu er ef aðfangadag og gamlársgang ber upp á mánudaga til föstudags, en þá greiðast 4 tímar í dagvinnu til starfsmanns í fullu starfi og hlutfallslega til þeirra sem hafa minna starfshlutfall.

2.10. Ráðning í yfirvinnu

- 2.10.1 Ráðning í yfirvinnu skal fara fram í dagvinnulok (vaktaskipti) og skal yfirvinna boðin þeim, er starfinu gegndi. Að öðru leiti skal yfirvinnu jafnað niður á starfsmenn eftir því sem unnt er. Starfsmönnum, sem gegna kallvöktum skal þó að jafnaði ekki falin yfirvinna nema vegna útkalla þær vikur sem þeir eru á kallvakt.

2.11. Útkall

- 2.11.1 Útköll vegna vinnu utan reglulegs vinnutíma greiðist með minnst þrem klst. í yfirvinnu að viðbættri einni klst. fyrir ferðir.
- 2.11.2 Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dag- eða vaktavinnu telst ekki útkall svo framarlega sem beðið er um hana áður en dagvinnu (vakt) næst á undan lýkur. Vinna bakvaktarmans í framhaldi af dagvinnu telst þó ekki útkall, ef til þess kemur áður en hann fer af svæðinu.

2.12. Lágmarkshvöld

- 2.12.1 Vinnutíma starfsmanna skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags (vaktar), fái þeir a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Óheimilt er að vinna lengur samfellt en 13 klst. nema einhver af sérstökum undantekningarákvæðum samkomulags þessa eigi við.
- 2.12.2 Framangreint ákvæði á þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.
- 2.12.3 Einnig er heimilt, ef nauðsynlegt er að vaktavinnumaður vinni aukavakt, svo skömmu fyrir eða eftir reglulega vakt að samfelldur hvíldartími nái ekki 11 klst. án þess að ákvæði gr. 2.12.2 eigi við. Skal þá veita frí síðar sem nemur 1½ klst. á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld. Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Ef um er að ræða 16 klst. vinnulotu skal undantekningalaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar launa.
- 2.12.4 Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita frí síðar sem nemur 1½ klst. á föstum launum fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Sé dagvinnustarfsmaður kvaddur til vinnu eftir kl. 23:00 og næturvinna hans stendur í sex stundir eða lengur skal hann eiga rétt á 11 stunda hvíld að vinnu lokinni án skerðingar á föstum launum.

- 2.12.5 Undir engum kringumstæðum er heimilt að stytta samfellda hvíld eftir 16 klst. vinnulotu niður fyrir átta klst.
- 2.12.6 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.
- 2.12.7 Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilanna í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum gr. 2.12.1 að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- 2.12.8 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.12.9 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 fyrirtækinu fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtækið með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.
- 2.12.10 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma sem telst hluti samnings þessa. (sjá bls. 38) Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Viðmiðunartímabil við útreikning á hámarki vikulegs vinnutíma skal þó vera 12 mánuðir, janúar til desember.

2.13. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi

- 2.13.1 Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að taka upp nýtt vinnufyrirkomulag annað en það sem um er samið, sbr. fylgiskjal 1, (sjá bls. 37) skal slíkt tilkynna með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara, og skulu þá aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna, ef ástæða þykir til. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna, en náist það ekki, tekur hún ekki gildi.

2.14. Niðurfelling vakta

- 2.14.1 Verksmiðjunni er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og vegna hráefnis- eða orkuskorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.
- 2.14.2 Aðrar niðurfellingar eða breytingar á vöktum eða flutning starfsmanna af vaktaskipan ber að tilkynna þeim með mánaðar fyrirvara. Þó er heimilt að framlengja fyrri vaktaskipan um allt að tvær vikur í senn í samráði við trúnaðarmann starfsmanna án þess að ný tilkynning þurfi að berast hér um.

2.15. Kallvaktir

- 2.15.1 Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna kalli á vinnustað svo fljótt sem verða má.

2.16. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

- 2.16.1 Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda í yfirvinnu.
- 2.16.2 Starfsmaður, sem ráðinn er hluta úr degi, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna.

2.17. Skráning vinnutíma

- 2.17.1 Starfsmaður býst til vinnu og heimferðar og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma.
- Starfsmaður skal eiga þess kost að nálgast tímaskráningar 12 mánuði aftur í tímann. Allar breytingar á skráningu skulu vera aðgengilegar og sýnilegar starfsmanni.

2.18. Námskeið

- 2.18.1 Starfsmenn geta varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á námskeiðum sem styrkhæf eru af Landsmennt, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðs-stunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

3. kafli. Laun

3.01. Mánaðarlaun

3.01.1. Starfsmenn sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum skulu fá greidd full mánaðarlaun. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

3.01.2. Greiðslur utan fastra launa.

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

1. Álag vegna vaktavinnu. (sjá gr. 3.06.)
2. Greiðsla fyrir kallvakt. (sjá gr. 3.07.)
4. Flokkstjóraálag. (sjá gr. 3.08.)
5. Verkstjóraálag. (sjá gr. 3.09.)
6. Desember- og orlofsuppbót. (sjá gr. 3.10.)
8. Laun fyrir yfirvinnu. (sjá gr. 3.05.)

3.02. Launatöflur, launabreytingar og lágmarkstekjur

3.02.1. Launabreytingar

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tekjulágs launafólks. Launahækkningar sammingsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019:	17.000 kr.
1. apríl 2020:	18.000 kr.
1. janúar 2021:	15.750 kr.
1. janúar 2022:	17.250 kr.

Kauptaxtar og lágmarkstekjutrygging

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Lágmarkstekjutrygging fer eftir ákvæðum aðalkjarasamnings SA og SGS hverju sinni.

1. apríl 2019:	17.000 kr.
1. apríl 2020:	24.000 kr.
1. janúar 2021:	24.000 kr.
1. janúar 2022:	25.000 kr.

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

Inn í launatöflum, sjá fylgiskjal hafa verið felldar greiðslur fyrir óunna yfirvinnu, vaktaskiptagjald, umbun fyrir bindingu við vinnustað í neysluhléum og truflun á neysluhléum. Áfangahækkunar taxtalauna hafa sömuleiðis verið felldar inn í ofangreinda launatöflu.

3.02.02 Launakerfi

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

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör.

3.03. Starfsaldurshækkunar og lágmarktekjur

3.03.1 20 ára og eldri byrja á eins árs taxta.

3.03.2 Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan 12 mánaða heldur hann öllum áunnum réttindum; innan 3 ára eftir 3 mánaða starf, innan 5 ára eftir 6 mánaða starf og ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mán. starf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs svo og ef verksmiðjan stoppar vegna hráefnisskorts eða uppsagna vegna samdráttar.

Vinnuveitanda er heimilt, en ekki skylt, að meta starfsreynslu nýrra starfsmanna til starfsaldurs hjá verksmiðjunni og hafa þeir þá sömu réttindi til starfsaldurhækkana og hefðu þeir öðlast starfsreynsluna innan verksmiðjunnar.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

1. apríl 2019 317.000 kr. á mánuði.

1. apríl 2020 335.000 kr. á mánuði.

1. janúar 2021 351.000 kr. á mánuði.

1. janúar 2022 368.000 kr. á mánuði.

3.04. Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum

3.04.1 Verksmiðjan hefur rétt til að flytja menn milli starfa. Samráð skal hverju sinni haft við starfsmann um slíkar tilfærslur.

3.05. Yfirvinnukaup

3.05.1 Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Yfirvinna á stórhátíðum greiðist með 1,375% af sama grunni fyrir hvern unninn tíma.

3.06. Álag í reglubundinni vaktavinnu

3.06.1 Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi, sem skal vera 30% fyrir tímabilið kl. 16-24 mánudaga til föstudaga, 55% kl. 08-24 laugardaga og sunnudaga, en 60% frá kl. 00-08 alla daga. Álagið reiknast miðað við venjulega vinnuviku sem fast hlutfall.

Meðalvaktaálag verði 30% á vinnufyrirkomulagi 1, þ.e. tveir vakthópar á 12 tíma vöktum frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, sbr. fylgiskjal 1. (sjá bls. 37).

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 2, þ.e. þrír vakthópar á 12 tíma vöktum alla daga, sbr. fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 30,0% á vinnufyrirkomulagi 3, þ.e. þrír vakthópar á átta tíma vöktum frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, sbr. fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 4, þ.e. fjórir vakthópar á átta tíma vöktum alla daga, sbr. fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 5, þ.e. fimm vakthópar á átta tíma vöktum alla daga, sbr. fylgiskjal 1.

3.07. Greiðsla fyrir kallvaktir

3.07.1 Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 30% af dagvinnukaupi skv. launatöflu 1, m.v. starfsaldur viðkomandi starfsmanns fyrir hverja klst. á kallvakt.

3.08. Flokkstjóraálag

3.08.1 Laun aðstoðarverkstjóra og flokkstjóra skulu vera 15% hærri en laun þau, sem þeir ella ættu rétt til.

3.09. Verkstjóraálag

3.09.1 Álag verkstjóra skal vera 27% á viðkomandi launaflokk. Aðstoðarverkstjórar eða flokkstjórar sem gegna störfum verkstjóra í orlofi og forföllum skulu taka laun verkstjóra þann tíma, enda séu frátafir verkstjóra a.m.k. einn vinnudagur (vakt).

3.10. Desemberuppbót og orlofsuppbót

3.10.1 Desember- og orlofsuppbætur fyrir fullt starf verða sem hér segir:

Desemberuppbót

Á árinu 2019 kr. 134.835

Á árinu 2020 kr. 138.206

Á árinu 2021 kr. 141.661

Á árinu 2022 kr. 145.203

Orlofsuppbót

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 kr. 122.497

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 kr. 125.559

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 kr. 128.698

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 kr. 131.915

Að öðru leyti fer réttur til uppbóta og útreikningur samkvæmt ákvæðum aðalkjarasamnings SA og Verkalýðsfélags Vestfirðinga.

3.11. Lausráðnir starfsmenn

3.11.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um starfsmenn, sem samningur þessi tekur til, en ráðnir eru tímabundið til starfa, t.d. við afleysingar.

3.11.2 Hafi menn starfað lengur en mánuð hjá verksmiðjunni, eiga verkamenn viku uppsagnarfrest, en iðnaðarmenn mánaðarfrest, enda hafi þeir ekki verið ráðnir til ákveðins verkefnis eða tiltekins tíma.

3.12. Frádráttur frá launum

- 3.12.1 Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn. Heimilt er að draga frá launum vaktavinnnumanna vegna óstundvísi eins og um næturvinnu væri að ræða.

3.13. Frí í stað yfirvinnu

- 3.13.1 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi

3.14. Vinnuvélaréttindi

- 3.14.1 Áskilið er að fastráðnir starfsmenn öðlist réttindi til að stjórna vinnuvélum á grunnnámskeiði við stjórn vinnuvéla á vegum Vinnueftirlits ríkisins og skal það jafnan vera forsenda ráðningar. Fyrirtækið kostar nauðsynleg námskeið fyrir starfsfólk og heldur það óskertum dagvinnulaunum á meðan námskeiði stendur en það stendur sjálft fyrir upphaldi og öðrum kostnaði sem þessu fylgir.

4. kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest

4.01. Forgangsréttur

4.01.1 Verksmiðjan skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalýðsfélagi hafa forgangsrétt við ráðningu til þeirra starfa er um ræðir í 1. kafla sammingsins, enda séu þeir hæfir til þess starfs sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist.

4.02. Ráðningartími og uppsagnarfrestur

4.02.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.03. Fyrirvaralaus uppsögn

4.03.1 Uppsagnarákvæði skv. lið 4.02. gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða verksmiðjan gerist brotleg gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a. ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, enda hafi starfsmaðurinn fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra. Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.

4.03. Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða skal varða brottvikningu án undangenginnar aðvörunar, ef aðaltrúnaðarmaður og framkvæmdarstjóri eru sammála um það.

4.04. Launalaust leyfi

4.04.1 Starfsmenn skulu eiga rétt á fríi án launa í allt að 6 mánuði í einu lagi á 5 ára fresti, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt.

4.04.2 Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður framkvæmdarstjóri þá hvenær frí hefjist og hvenær því ljúki í samráði við starfsmann. Skal leitast við að veita fríið sem næst umbeðnum tíma.

- 4.04.3 Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slíkt leyfi frá störfum samtímis og ekki fleiri en einum úr hverri deild. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra staf sitt, þegar að fríi lýkur samkvæmt framanskráðu.
- 4.04.4 Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaust leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs- og desemberuppbótar miðast við þann tíma sem þeir eru á launum á hluteigandi viðmiðunartímabili. Greiðsla af þessu tagi, sem fellur niður vegna fjarveru í launalausum leyfi, gerist upp þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

5. kafli. Orlof

5.01. Orlof fastráðinna starfsmanna

5.01.1 Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri	Að vetri	
		<u>Eftir 1 ár</u>	<u>Eftir 3 ár</u>
Orlof:	24 dagar	3 dagar	6 dagar

Sumarorlof starfsmanna sem vinna á þrískiptum vöktum alla daga er 18 vaktir. Starfsmenn skulu auk þess fá orlofsfé af yfirvinnu sem hér segir:

Á fyrsta starfsári	10,17%,
næstu tvö ár	11,59%
og síðan	13,04%

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30 frá 27. mars 1987. Með samkomulagi starfsmanna og stjórnenda verksmiðjunnar er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

5.01.2 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk verksmiðjunnar taka orlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu þess orlofs sem fellur utan þess tímabils.

5.02. Iðgjald i orlofssjóð

5.02.1 Í orlofssjóð verkalýðsfélagsins greiði verksmiðjan iðgjald sem nemur 0,25% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem samningurinn tekur til. Verksmiðjan gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.03. Veikindi í orlofi

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

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

Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin lengur en þrjá sólahringa innanlands eða 6 sólahringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

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

6. kafli. Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun

6.01. Laun í veikindum

6.01.1 Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá verksmiðjunni sem hér segir:

- eftir fyrsta starfsár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
- eftir 3 ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
- eftir 5 ára starf 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

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

6.01.2 Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01.1 og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóms eða slyss. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið.

6.01.3 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

6.01.4 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með 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.

- 6.01.5 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. 6.01.4

6.02. Laun vegna slysa- og atvinnusjúkdóma

- 6.02.1 Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 6 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma hverju sinni.

Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóm vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann. Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunar til verksmiðjunnar. Auk þess sem greint er að ofan greiði verksmiðjan starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og verksmiðjunni geti numið 80% af grunnlaunum að viðbættu, vaktaálagi og fastri yfirvinnu.

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

6.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

- 6.03.1 Starfsmanni greiðist því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi að fyrir liggi læknisvottorð.

- 6.03.2 Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorð skuli krafist. Til vara skal sínavakt tilkynna um veikindi. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur verksmiðjan hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.03.3 Um veikindi í orlofi vísast í lið 5.03.

6.04. Greiðsla vegna barnsburðar

6.04.1 Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum um fæðingar- og foreldraorlof hverju sinni.

6.05. Læknisskoðun

6.06.1 Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Að öðru leyti vísast til laga nr. 46/1980.

6.06. Iðgjald í sjúkrasjóð

6.07.1 Í sjúkrasjóð viðkomandi verkalýðsfélags greiði verksmiðjan 1% iðgjald af heildarlaunum.

6.07.2 Fjárhæðir þær, er um ræðir í þessari grein, skulu greiddar mánaðarlega til sjúkrasjóðs. Greiðslum skulu fylgja skilagreinar.

6.07. Slysátryggingar

Um slysátryggingar gilda sömu tryggingar og samið er um í aðalkjarasamningi SA og SGS. Sjá 8. kafla kjarasamningsins.

7. kafli. Iðgjaldagreiðslur

7.01. Iðgjöld til stéttarfélags

7.01.1 Verksmiðjan tekur að sér að innheimta iðgjöld aðal- og aukafélaga verkalýðsfélagsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Verksmiðjan annast skil gjaldanna mánaðarlega.

7.02. Lífeyrissjóðir

7.02.1 Iðgjald til lífeyrissjóða greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld vera 15,5% af öllum launum og að viðbættu orlofi. Þar af greiðir verksmiðjan 11,5% en starfsmaður 4%. Verksmiðjan annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

7.02.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fyrirtækið framlag á móti með eftirfarandi hætti: Mótframlag fyrirtækisins skal vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

7.03. Starfsmenntasjóður

7.03.1 Þörungaverksmiðjan hf. greiðir 0,3% iðgjald til Landsmenntar

7.04. Starfsendurhæfingarsjóður

7.04.1 Verksmiðjan greiðir 0,1% í Virk -starfsendurhæfingarsjóð, sbr. lög nr. 60/2012

7.05. Sjúkrasjóður

7.05.1 Um iðgjöld í sjúkrasjóð sjá gr. 6.06. á bls. 21.

8. kafli. Almenn ákvæði

8.01. Ferðir

- 8.01.1 Tilhögun ferða að og frá vinnustað skal vera með sama hætti og hefur verið.
- 8.01.2 Verksmiðjan getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutnings á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta Ferðakostnaðarnefndar ríkisins á hverjum tíma.
- 8.01.3 Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

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

8.02. Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum

- 8.02.1 Verksmiðjan sjái um, að öryggisbúnaður þeirra sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við rekstur þeirra í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.
- 8.02.2 Starfsmenn skulu fá vinnufatnað, galla og/eða sloppa eins og verið hefur. Verksmiðjan skal sjá um þrif á þessum fatnaði. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur verksmiðjan þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri, kulda og skaðlegum efnum.
- 8.02.3 Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Verksmiðjan sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysaþættu.

- 8.02.4 Verksmiðjan leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjalma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.02.5 Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem verksmiðjan leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn verksmiðjunnar.
- 8.02.6 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 8.02.7 Fastráðnir starfsmenn fá eitt par af öryggisskóm á ári.
- 8.02.8. Þegar miðla þarf mikilvægum upplýsingum til starfsmanna, s.s. um öryggismál, vinnutilhögun, breytingar á vinnustað eða mál er varða einstaka starfsmenn skal atvinnurekandi leitast við að hafa túlkun til staðar fyrir þá starfsmenn sem á því þurfa að halda.

Öryggi og heilsuvernd

Starfsmenn undirgangast reglulegar heilsufarsskoðanir til að tryggja að þeir hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér og öðrum til skaða. Heilsufarsskoðun er starfsmanni að kostnaðarlausu.

Vinnustaðurinn er án allra vímuefna, áfengis og tóbaks, hverju nafni sem nefnast s.s. rafrettur. Vinnustaðurinn mun gera viðeigandi ráðstafanir til að starfsmenn hvorki neyti né séu undir áhrifum áfengis eða vímuefna á vinnustað enda er það brottrekstrarsök.

Heilsufarsskoðun er framkvæmd af trúnaðarlækni eða öðrum viðurkenndum heilbrigðisfræðingi og mun skoðun og meðferð upplýsinga fara eftir ákvæðum persónuverndarlaga.

8.03. Forföll starfsmanna

8.03.1 Skylt er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð, ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara, áður en þeir mæta aftur til vinnu.

8.04. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

8.04.1 Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi í samræmi við reglur Vinnueftirlits ríkisins.

8.05. Hjúkrunargögn

8.05.1 Nauðsynlegustu hjúkrunargögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.06. Trúnaðarmenn

8.06.1 Starfsmenn velja sér sér einn trúnaðarmann úr hópi starfsmanna.

8.06.2 Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og um hugmyndir um atriði sem betur mætti fara. Að öðru leyti skal trúnaðarmaður stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan verksmiðjunnar og að samningur þessi svo og lög og reglur sem starfsmenn varða séu haldnar í öllum greinum.

8.06.3 Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækisins til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund verkstjóra síns verja þeim tíma, sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.

8.06.4 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli máls.

8.06.5 Kjósa skal úr röðum starfsmanna sérstakan öryggistrúnaðarmann til tveggja ára í senn og skal skipan mála varðandi öryggistrúnaðarmann og öryggisnefndir vera í samræmi við lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

8.06.6 Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmann mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að stimpla tímakort við upphaf og lok hvers vinnudags.

- 8.06.7 Með samkomulagi trúnaðarmanns og framkvæmdarstjóra verksmiðjunnar skal gefa trúnaðarmanni kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið sem gerir hann hæfari til að gegna störfum sínum.

Trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári og halda dagvinnutekjum á meðan í allt að eina viku á ári enda séu þau viðurkennd af samningsaðilum. Á fyrsta ári skal trúnaðarmaður halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur.

- 8.06.8 Í síðustu viku áður en leggja skal fram tillögu til nýs kjarasamnings, skal aðaltrúnaðarmaður hafa algera lausn frá vinnuskyldu. Aðaltrúnaðarmaður og tveir aðrir starfsmenn, skulu halda óskertum launum ef sameiginlegir fundir fara fram á vinnutíma þeirra.

- 8.06.9 Trúnaðarmaður skal fá til umráða sameiginlegt skrifstofuherbergi og aðgang að síma, eftir því sem aðstæður leyfa. Hann skal einnig fá aðstöðu til fundarhalds í samráði við framkvæmdarstjóra.

Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu, hver á sínum vinnustað og skal hirslunni komið fyrir í samráði við viðkomandi trúnaðarmann. Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.

8.07. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

- 8.07.1 Verksmiðjan skal kynna fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.

8.08. Kynning samningsákvæða

- 8.08.1 Verkalýðsfélagið skal kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. Verksmiðjan skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínum, svo og öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

8.09. Vinnustöðvanir

- 8.09.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

- 8.09.2 Komi til uppsagnar á samningnum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkþanna hjá verksmiðjunni, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig að komið verði svo sem frekast er unnt í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum. Mun verkalýðsfélagið í þessu skyni, ef til vinnustöðvunar kemur veita verksmiðjunni tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem að dómi þess þarf til tæmingar aðalvinnslutækja og til lágmarksstarfsemi vegna ofntæmingar og frágangs allt að einum sólarhring, svo og til varnar frostskekkjum, ef þannig stendur á.

8.10. Samúðarvinnustöðvanir

- 8.10.1 Samúðarvinnustöðvanir til að stöðva útskipun vara frá verksmiðjunni skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Samúðarvinnustöðvanir á framleiðslu verksmiðjunnar, nauðsynlegum aðdráttum á hráefni, orku og öðru, sem til þeirra þarf, skulu eigi boðaðar fyrr en vinnustöðvanir við almennan atvinnurekstur á félagssvæði verkalýðsfélagsins sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst.

Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta lið 8.09.2 hér að framan.

Ákvæði þessa liðar (8.09) halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

9. kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

9.01. Markmið

- 9.01.1 Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættem kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.
- 9.01.2 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.

9.02. Viðræðuheimild

- 9.02.1 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.
- 9.02.2 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.
- 9.02.3 Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkafélögum 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 til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

9.03. Fulltrúar starfsmanna - fyrirsvar í viðræðum

- 9.03.1. Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari 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.
- 9.03.2 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.

9.03.3 Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækja-samningurinn 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.

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

9.04. Upplýsingamiðlun

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

9.04.2 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 fyrirtækja-samningsins.

9.04.3 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.

9.05. Heimil frávík

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

a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00-19:00.

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

c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst tveggja vikna fyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.

d) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags 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.

9.05.2 Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

9.06. Endurgjald starfsmanna

9.06.1 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.

9.06.2 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 tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til

starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 9.07

9.07. Gildistaka, gildissvið og gildistími

- 9.07.1 Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.
- 9.07.2 Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú 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.
- 9.07.3 Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrr en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

9.08. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

- 9.08.1 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.
- 9.08.2 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.

9.09. Meðferð ágreinings

- 9.09.1 Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.
- 9.09.2 Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 9.07. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

10. kafli. Gildistími, samningsforsendur og lokaákvæði

10.01. Gildistími og lokaákvæði

10.01.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022. og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningur þessi er sjálfstæður kjarasamningur en hefur sama gildistíma og tekur sömu breytingum og lífskjarasamningur 2019 - 2022 sem undirritaður hefur verið af aðildarfélögum Alþýðusambands Íslands. Kjarasamningurinn felur í sér sameiginlega launastefnu samningsaðila, almennar launabreytingar, sérstakan hagvaxtarauka, kauptryggingu vegna launaþróunar og samningsforsendur.

Reykjavík 12. júní 2019.

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

F.h. Samtaka atvinnulífsins vegna
Pörungaverksmiðjunnar hf.

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

Viðauki I

Öryggis- og umgengnishvati

Þörungaverksmiðjan greiðir starfsmönnum sem starfa skv. kjarasamningi Þörungaverksmiðjunnar við Verk Vest öryggis- og umgengishvata á grundvelli vikulegra öryggis- og umgengisúttekta. Hvatagreiðslan getur numið allt að 6% af dagvinnu skv. launatöflu I fyrir vaktmenn eftir 6 mánaða starf. Á árinu 2016 voru þessi laun 264.919,- kr. Fyrir árið 2016 getur heildargreiðsla numið allt að kr. 190.406 samtals ef öryggismál, umgengi og þrif auk virkrar þátttöku við að bæta öryggi og aðstöðu teljast fullnægjandi að mati öryggisvarðar og öryggistrúnaðarmanns.

Greiðslan er tvískipt.

A – mánaðarlegar greiðslur:

Annars vegar er greiddur 1/3 af upphæðinni, samtals allt að kr. 63.469, yfir árið Með þátttöku í umgengnishvata getur starfsmaður því unnið sér inn allt að kr. 5.289 á mánuði skv. eftirfandi: fjórir þættir eru skoðaðir vikulega og þarf að fá „staðist“ í öllum til að fá 25% af mánaðarhvatunum. Falleinkun í einum skerðir vikulegan hvata um helming og þar af leiðandi mánaðalegan hvata um 12,5%.

Dæmi um uppsetningu með útreikningi:

S = Staðist skoðun

F = Falleinkun

	vika:			
	1	2	3	4
Öryggisúttektir verði án alvarlegra athugasemda	S	S	S	S
Háskamöt, vandaðar skráningar og miðað við 22 blöð á mánuði	S	S	S	S
Príf og umgengni verði til fyrirmyndar; húsnæði, vélar og verkfæri, gólf og akstursleiðir,	S	F	F	S
Virk þátttaka í öryggisbótum; tilkynningar öryggisfrávika, næstum slysa og óhappa, athugasemdablöð notuð	S	S	F	S

hlutfall hvata mánaðarins:	25%	12,5%	0%	25%
		=		
Samtals	62,5%	kr.3.306		

B – árlegar greiðslur:

Verði ekkert slys á almanaksárinu fær hver starfsmaður greidda 2/3 af kr. 190.406 eða kr. 126.397 eingreiðsla í febrúar ári eftir slysalausa árið.

Slys er skilgreint þannig: Verði vinnuslys sem veldur óvinnufærni starfsmanns á starfsárinu fellur hvatagreiðsla vegna slysa niður á því almanaksári. Ekki er átt við skrámur eða smáóhöpp, sem leiða ekki til óvinnufærni eða næstum því slys. Slík slys eða óhöpp ber að skrá en þau hafa engin áhrif á bónusinn.

Upphæðin greiðist í febrúar fyrir liðið starfsár sé framangreindum skilyrðum fullnægt. Sumarstarfsmenn fá greitt hlutfallslega af umgengnishvatanum.

Samkomulagið skal grundvallst á þátttöku starfsmanna í fyrirbyggjandi aðgerðum gegn slysum og fyrir bættri umgengni. Hvatakerfið tekur gildi frá 1. janúar 2016.

Þessar tölur reiknaðar fyrir önnur ár voru þessar:

		viðmiðunartaxti	fullur hvati	árlegur hvati
		6 mán vaktm	á mánuði	ef ekkert slys
frá 1.jan	2016	264.919	5.298	127.161
frá 1.maí	2017	276.840	5.537	132.883
frá 1.maí	2018	285.146	5.703	136.870
frá 1.april	2019	302.145	6.043	145.030
frá 1.april	2020	326.145	6.523	156.550
frá 1.jan	2021	350.145	7.003	168.070

F.h. Þörungaverksmiðjunnar

F.h. starfsmanna

F.h. Vlf. Vestfirðinga

Fylgiskjal 1. VAKTSKRÁ

Vaktafyrirkomulag 1.

Tvískipt vakt (2 * 12 klst.) fimm virka daga, vaktaskipti kl. 7:30 og 19:30.

Hópar A og B. D = dagvakt, N = næturvakt.

	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L
D	A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B		
N	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A		

Vaktafyrirkomulag 2.

Tvískipt vakt (2 * 12 klst.) alla daga, vaktaskipti 7:30 og 19:30.

Hópar A, B og C. D = dagvakt, N = næturvakt, F = frívakt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L
A	F	F	F	D	D	D	D	D	D	F	F	F	N	N	N	N	N	N	F	F	F	N	N	N	N	N	N
B	N	N	N	N	N	N	F	F	F	D	D	D	D	D	F	F	F	N	D	D	D	D	D	F	F	F	
C	D	D	D	F	F	F	N	N	N	N	N	N	F	F	F	D	D	D	D	N	N	F	F	F	D	D	D

Unnar eru sex vaktir í röð á hverjum níu dögum. Vaktakerfið gengur upp á 18 vikum og hefst þá vaktahringurinn á mánudegi hjá A-vakt með þremur frívöktum o.s.frv. Á hverju 18 vikna tímabili eru 14 níu daga syrpur eða 84 vaktir.

Vaktafyrirkomulag 3.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) virka daga, þrír vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Vaktafyrirkomulag 4.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) alla daga, fjórir vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Vaktafyrirkomulag 5.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) virka daga, fimm vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr. Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar. Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Samningur SA og SGS

2. gr. Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur. Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

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

2.2. Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár

klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. Vaktavinna

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

2.6. Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími.

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

6. gr. Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili. Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

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

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkygning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávíksheimildir

a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggis- og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka. Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd við-miðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika. Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981. Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Samhljóða samningur var gerður 10. apríl 1997 milli Alþýðusambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

Launataxtar 2019 -2022

Launatafla skv. undirrituðum kjarasamningi

Launatafla 1 -vaktmenn

2019	2020	2021	2022
299.441	323.441	347.441	372.441
302.145	326.145	350.145	375.145
306.824	330.824	354.824	379.824
314.482	338.482	362.482	387.482

Launatafla 2 dagvinnumenn

2019	2020	2021	2022
318.046	342.046	366.046	391.046
320.726	344.726	368.726	393.726
325.413	349.413	373.413	398.413
332.926	356.926	380.926	405.926

Orlofsuppbót

2019	2020	2021	2022
122.497	125.559	128.698	131.915

Desemberuppbót

134.835	138.206	141.661	145.203
---------	---------	---------	---------

Löndunarálag

2019	2020	2021	2022
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
15.075	15.452	15.838	16.234

Mætingabónus þó ekki vaktmenn.

2019	2020	2021	2022
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
20.523	21.036	21.562	22.101

Öryggis og umgengishvati verði frá 1. apríl 2019:

2019	2020	2021	2022
pr. ár	pr. ár	pr. ár	pr. ár
217.544	234.824	252.104	270.104
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
5.982	6.458	6.933	7.428

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

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

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

Þegar vinnuveitandi útvegar starfsmanni húsnæði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.

Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnæðið er innifalin í leigu.

Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnæðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.

Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.

Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda.

Bókun um raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar. Sú þróun og þær áskoranir sem fyrirsjáanlegar eru á störfum á komandi misserum, m.a. með fjórðu iðnbyltingunni, auka enn á mikilvægi þessa. Atvinnulífið og launþegar verða sameiginlega að geta mætt þessum breytingum og treyst þannig í sessi samkeppnishæfni landsins og félagslegan stöðugleika. Að meta færni, reynslu og það óformlega nám sem starfsmaður öðlast á vinnustað er mikilvægt hagsmunamál enda styrkir það stöðu þeirra sem starfa á vinnumarkaði,

fagstéttanna, fyrirtækjanna og þjóðarinnar almennt hvað varðar þekkingarstig og framþróun.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið ná fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstíma. Það á við raunfærnimat á móti störfum svo og raunfærnimat á móti námi í formlega menntakerfinu.

Mat á raunfærni getur verið hvati fyrir fólk á vinnumarkaði, í hinum ýmsu starfsgreinum, til að þróast í starfi og til að ljúka formlegu námi og efla raunfærni sína enn frekar [2019].

Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum,

hlutverki, færni, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggji á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggja launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggji á fáum en skýrum þáttum og geti nýst fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspeglar misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á mótum störfum og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á fimm meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

4. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis sem skal lokið fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaga, þ.e. einum frá hverjum eftirtalinna; SGS, VR og stéttarfélagum iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf [2019].

Bókun vegna afleysinga á Gretti

Aðilar eru sammála um það starfsmenn skuli ekki lækka í launum við afleysingu á Gretti.

Að auki fá þeir 15% afleysingaálag. – það kemur fram sem sér lína á launaseðli – klukkustundir á sjó x 15% af grunnlaunum.

Löndunarálag

Löndunarstjóri skal í lok hverrar löndunar skrá þá starfsmenn sem voru í löndun það skiptið.

Starfsmenn fá löndunarálag eins og hér segir:

Taki starfsmaður þátt í

- 1-2 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 25% af löndunarálagi
- 3-4 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 50% af löndunarálagi
- 6-8 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 75% af löndunarálagi
- 9 löndunum eða fleiri á launatímabilinu (mánuði) fær hann 100% löndunarálag

Bókun um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífelld fleiri lifa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar.

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkest víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekju-trygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

Bókun um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi.

Samfellt starf og áunnin réttindi

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

Tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

Bókun um mat á raunfærni til launa

Samningsaðilar eru sammála um að við hæfnigreiningu starfa, við mat á námi/raunfærni til launa, þurfi m.a. að líta til aukinna krafna um símenntun og góð tök á erlendum tungumáli /-málum vegna samskipta við ferðamenn og erlenda hópstjóra. Ef þess er óskað að bílstjóri hafi sérstaka þekkingu til að miðla til farþega þá ber að taka tillit til þess við hæfnigreiningu.