

SAMNINGUR

milli
Samtaka atvinnulífsins
annars vegar
og
Sambands stjórnendafélaga
hins vegar

Gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember
2022

EFNISYFIRLIT:

Bls.

Inngangur

0.1	Aðild, hagsmunamál, réttindi og skyldur	4
1. KAFLI Um kaup		5
1.1.	Ákvæði um hækkun launa	5
1.2.	Lágmarkshvöld	7
1.3.	Desemberuppbót	9
1.4.	Orlofsuppbót	9
1.5.	Yfirvinna	10
1.6.	Álag	11
1.7.	Kaupgreiðslureglur	11
1.8.	Annað	12
2. KAFLI Um orlof		13
2.1.	Orlofsréttur	13
2.2.	Veikindi og slys í orlofi	14
3. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu		15
3.1.	Forgangsréttur	15
4. KAFLI Um aðbúnað og hollustuhætti		16
4.1.	Aðbúnaður	16
5. KAFLI Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum		17
5.1.	Launagreiðslur	17
5.2.	Atvinnuslysatryggingar verkstjóra/stjórnenda	17
5.3.	Fæðingarorlof og veikindi á meðgöngu	21
5.4.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	22
6. KAFLI Um verkfæri og vinnuföt		23
6.1.	Tjón á fatnaði og munum	23
7. KAFLI Um gjöld til sjúkra-, orlofs-, lífeyris-, endurhæfingar- og starfsmenntasjóða		24
7.1.	Sjúkrasjóður	24
7.2.	Orlofssjóður	24
7.3.	Lífeyrissjóður	24
7.4.	Starfsendurhæfingarsjóður	24
7.5.	Starfsmenntasjóður SA og STF	25
8. KAFLI Um félagsgjöld		26
8.1.	Innheimta félagsgjalda	26

8.2.	Fyrirkomulag innheimtu	26
9.	KAFLI Um vinnu utan umdæmis	27
9.1.	Ferða- og upphaldskostnaður	27
9.2.	Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis.....	27
9.3.	Bifreiðakostnaður	27
10.	KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu.....	28
10.1.	Uppsagnarfrestur.....	28
10.2.	Starfslok vegna lífaldurs	28
10.3.	Framkvæmd uppsagna.....	28
10.4.	Áunnin réttindi við endurráðningu.....	29
11.	KAFLI Um ábyrgð.....	31
11.1.	Umfang verkstjórnar/stjórnunar	31
12.	KAFLI Um félagsaðild og sérhagsmunamál	32
12.1.	Aðild að verkalýðsfélögum	32
12.2.	Samningar við verkalýðsfélög	32
12.3.	Einstakir samningar um kaup og kjör	32
13.	KAFLI Um verkföll og verkbönn	33
13.1.	Réttindi og skyldur	33
14.	KAFLI Um fráfall	34
14.1.	Greiðslur til eftirlifenda.....	34
15.	KAFLI Um meðferð ágreiningsmála	35
15.1.	Deilumál.....	35
15.2.	Sáttameðferð	35
16.	KAFLI Ráðningarsamningur og endurmenntun	36
16.1.	Ráðningarsamningur og ráðningarbréf.....	36
16.2.	Samkeppnisákvæði	37
16.3.	Námskeið og endurmenntun	38
16.4.	Laun í erlendum gjaldmiðli.....	38
17.	KAFLI Samningsforsendur	40
Fylgiskjöl, bókanir, yfirlýsingar og samþykktir	41	
	Bókunlaunamyndun verkstjóra/stjórnenda	41
	Bókun um endurmenntun og raunfærnimat.....	41
	Bókun vegna breytinga á kjarasamningum undirmanna	42
	Bókun vegna gjalds til Starfsmenntasjóðs.....	42
	Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok	43
	Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma	43
	Bókun 2015 um mat á námi til launa	44
	Bókun 2015 um samfelt starf og áunnin réttindi	44

Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys.....	45
Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna	45
Bókun 2015 um mat á raunfærni til launa.....	45
Bókun 2011 um almenna launahækkun	45
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur.....	46
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	46
Bókun um launalaust leyfi.....	47
Bókun um heildstæðan kjarasamning	47
Yfirlýsing SA	47
Yfirlýsing VSSÍ	48
Bókun um félagsaðild	48
Yfirlýsing um óskir til að minnka starfshlutfall á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur	48
Yfirlýsing um verktakastarfsemi.....	48
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 1.2.	49

ATRÍÐAORÐASKRÁ51

Inngangur

0.1 Aðild, hagsmunamál, réttindi og skyldur

- 0.1.1. Vinnuveitendur viðurkenna verkstjórasmötökin sem réttan samningsaðila um hagsmunamál verkstjórastéttarinnar.
- 0.1.2. Vinnuveitendur ákveða að vinna að því með verkstjórasmötökunum að stuðla að aukinni menntun og starfshæfni verkstjóra/stjórnenda í störfum þeirra.
- 0.1.3. Samningsaðilar eru sammála um, að verkstjóra/stjórnendur beri að skoða sem sérstakan trúnaðarmann viðkomandi vinnuveitanda gagnvart starfsmönnum þeirra, sem þeir stjórna fyrir hönd vinnuveitenda.
- 0.1.4. Á verkstjóra/stjórnenda hvíli alger þagnarskylda um öll málefni vinnuveitanda síns, sem hann fær vitneskju um vegna stjórnunarstöðu sinnar.
- 0.1.5. Vinnuveitendur standi við hlið verkstjóra/stjórnenda þeim til verndar í sambandi við stjórnunarstöðu þeirra til að forða því, að þeir verði fyrir óþægindum eða skaða sakir þess, að þeir framkvæma skylduverk sín þannig að í samræmi sé við stöðu þeirra sem trúnaðarmenn vinnuveitenda sinna.

1. KAFLI

Um kaup

1.1. Ákvæði um hækkun launa

1.1.1 Launabreytingar á samningstímanum

1.1.1.1 Launahækkanir samningsins 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.

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

1.1.1.2. Hagvaxtarauki

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframléiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframléiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðar-laun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframléiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áraanna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

1.1.1.3. Kauptrygging vegna launaþróunar

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Launa- og forsendunefnd skal greina tilefni til greiðslu kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar. Nefndin skal bera saman launaþróun skv. launavísitölu Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað (leiðréttri með aðferð skv. tillögu dr. Kim Ziechang sem lýst er í skýrslu hans, dags. 5. nóv. 2018) við hlutfallslega breytingu hæsta virka launaflokks SGS (lfl. 17 e. 5 ár). Viðmiðunartímabil samanburðarins er desembermánuðir ár hvert á samningstímanum, í fyrsta sinn tímabilið desember 2019 til desember 2020. Niðurstaða liggja fyrir í mars ár hvert.

Verði niðurstaðan sú að framangreind launavísitala hafi hækkað meira en viðmiðunartaxtinn á viðmiðunartímabilinu skal nefndin úrskurða um tiltekna krónutölu sem allir kauptaxtar kjarasamninga aðila hækki um. Krónutala þessi reiknast sem hlutfall umframhækkunarinnar af framangreindum kauptaxta. Kauptaxtaauki bætist við kauptaxta frá 1. maí.

1.1.2. Persónubundin laun

Um laun verkstjóra/stjórnanda skal samið sérstaklega í ráðningarsamningi. Umsamin laun verkstjóra/stjórnanda ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og ábyrgð fjölda undirmanna, eðli starfs, menntun, starfsreynslu, sbr. bókun aðila um laun verkstjóra/stjórnanda. Eðli máls skv. getur slíkt mat ekki komið fram í einfaldri launatöflu enda aðstæður mismunandi. Sjá bókun um launamyndun verkstjóra/stjórnanda á bls. 41 en þar vísast m.a. um upplýsingar um laun verkstjóra/stjórnanda til launakannana Kjararannsóknar-nefndar.

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og verkstjóra/stjórnanda í ráðningarsamningi, skulu laun endurspeglu vinnuframlag, hæfni, menntun s.s. stjórnunarnám og endurmenntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaða við launaákvæðanir.

Starfsmaður skal eiga rétt á viðtali við yfirmann a.m.k. einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

1.2. Lágmarkshvöld¹

1.2.1. Daglegur hvíldartími

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

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

1.2.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita upp-bótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum upp-bótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vakta-skiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

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. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

¹ Sjá dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls. 49

Greiðsla frítökuréttar

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.

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 1.2.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 00:00–06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

1.2.3. Hvíld undir 8 klst

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða 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 ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar, fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

1.2.4. Vikulegur frídagur

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.

1.2.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í

sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

1.2.6. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma og telst hluti hans, sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

1.2.7. Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum fríðögum, 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 ákvæðið er í kaflanum um lágmarkshvíld og frítöku.

1.3. Desemberuppbót

Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

kr. 92.000 árið 2019,

kr. 94.000 árið 2020,

kr. 96.000 árið 2021,

kr. 98.000 árið 2022.

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 1. desember.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

1.4. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót

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

kr. 50.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019,
kr. 51.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020,
kr. 52.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021,
kr. 53.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022.

Eingreiðsla í júní 2019

Í júní 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla með orlofsuppbót og eftir sömu reglum.

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 samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi þann 1.maí.

Ávinnsla desember- og orlofsuppbóta í fæðingarorlofi

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.

Sameiginleg ákvæði

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

1.5. Yfirvinna

1.5.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 80% álagi á dagvinnutímakaup, þ.e. með 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.5.2. Útreikningur á yfirvinnulaunum

Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.5.3. Frí í stað yfirvinnu

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.

1.6. Álag

- 1.6.1. Ef verkstjóri/stjórnandi er ekki þátttakandi í ákvæðis-, bónus- eða premiulaunakerfi, skal verkstjóri/stjórnandi, sem stjórnar slíkri vinnu fá a.m.k. 20% hærri laun miðað við dagvinnutaxta, þann tíma, sem þessi vinna er unnin, eða hlutfall af 20% miðað við þátttöku starfsmanna hans. Verkstjóri/stjórnandi skal þó aldrei fá lægra en meðalbónus þeirra starfsmanna sem hann er að stýra. Sé hann þátttakandi í framangreindum launakerfum, skal hann fá sömu ágóðaupphæð og aðrir þátttakendur í launakerfinu.
- 1.6.2. Verkstjórar/stjórnendur skulu aldrei fá lægri laun, en 15% herra en þeir starfsmenn sem þeir stjórna, miðað við tímavinnu, (þ.e. undirmenn þeirra í öðrum stéttarfélögum), en 20% herra, sé um að ræða verkstjóra/stjórnanda með 5 ára stjórnunnar reynslu hjá viðkomandi fyrirtæki.
- 1.6.3. Bakvaktarálög og vaktálög
- Um bakvaktarálög og vaktálög verkstjóra/stjórnenda fer eftir samskonar reglum og gilda um undirmenn þeirra skv. kjarasamningum.

1.7. Kaupgreiðslureglur

- 1.7.1. Komi vinnuveitandi og verkstjóri/stjórnandi sér saman um, að laun hans séu greidd mánaðarlega, skal mánaðarkaupið fundið með því að margfalda vikukaupið með 52 (vikum ársins) og deila í útkomuna með 12 (mánuðum ársins) og finnst með því hlutfall mánaðarlauna.
- 1.7.2. Sé verkstjóri/stjórnandi settur af vinnuveitanda sínum til þess að gegna að fullu störfum verkstjóra/stjórnanda skal hann fá full laun (staðgengilslaun) þess, sem hann gegnir starfinu fyrir.

- 1.7.3. Nú hafa einstakir verkstjórar/stjórnendur hærra kaup eða frekari hlunnindi, en samningur þessi geri ráð fyrir og skulu þau fríðindi haldast.

1.8. Annað

- 1.8.1. Verkstjórar/stjórnendur skulu hafa öll samningsbundin fríðindi, sem undirmenn þeirra hafa, svo og samskonar reglur varðandi vinnutíma og önnur kjaraatriði, sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi viðkomandi undirmanna eftir því, sem við á. Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

Um lengd neysluléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

2. KAFLI

Um orlof

2.1. Orlofsréttur

Verkstjóri fái orlof á eftirfarandi hátt:

1. Við ráðningu 25 dagar.
2. Eftir 5 ára verkstjórnar/stjórnanda starf hjá sama vinnuveitanda, 28 dagar á ári.
3. Eftir 10 ára verkstjórnar/stjórnanda starf hjá sama vinnuveitanda 30 dagar.

Starfsmaður sem öðlast hefur slíkan rétt hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3 ára starf hjá hinum nýja vinnuveitanda. Verkstjóri/stjórnandi sem áður hefur starfað í sama fyrirtæki haldi óskertum þeim rétti til viðbótarorlofs sem hann hafði er hann tók við verkstjóra/stjórnanda starfinu.

Verkstjórar/stjórnendur fái einnig greidd orlofslaun af yfirvinnu, þ.e. 10,64% af öllum útborguðum launum njóti þeir 25 daga orlofsréttar, 12,07% njóti þeir 28 daga orlofsréttar og 13,04% njóti þeir 30 daga orlofsréttar.

Verkstjórar/stjórnendur skulu þó aldrei hafa lakari orlofsrétt heldur en undirmenn þeirra skv. kjarasamningum við SA. Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

Sumarorlof er 4 vikur, 20 virkir dagar, sem veita má á tímabilinu 2. maí til 30 september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

Þeir verkstjórar/stjórnendur sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 daganna.

Um greiðslu orlofs af yfirvinnu fer samkvæmt ofanskráðu.

2.2. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

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

Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

3. KAFLI

Um forgangsrétt til vinnu

3.1. Forgangsréttur

Félagsmenn verkstjórasmmtakanna hafi forgangsrétt til starfa hjá félögum í Samtökum atvinnulífsins, án þess að skert verði frjálst val vinnuveitenda um það, hvern þeir ráði til sín sem verkstjóra, enda séu þeir menn teknir í verkstjórasmmtökin sem vinnuveitendur hafa nú í þjónustu sinni eða síðar kunna að ráða, enda skulu þeir sem ráðnir eru í verkstjórastöður ganga í verkstjórasmmtökin.

Ef verkstjórasmmtökin óska eftir að vita, hverjir eru ráðnir verkstjórar, skal viðkomandi vinnuveitandi veita upplýsingar um það.

Gert er ráð fyrir, að þegar stofnun til menntunar verkstjóra telur sig geta útskrifað menn til slíkra starfa, verði próf þaðan skilyrði verkstjórastöðu, eftir því sem við verður komið, og þá samkvæmt nánari reglum, sem samkomulag yrði um.

Alla milligöngu um framkvæmd þessarar greinar hafi annars vegar eftir atvikum framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins og hins vegar forseti framangreindra verkstjórasmmtaka. og formaður viðkomandi aðildarfélags.

4. KAFLI

Um aðbúnað og hollustuhætti

4.1. Aðbúnaður

Viðleguhúsnæði og matsalur skal vera upphitað, góð loftræsting og lýsing, einnig séð fyrir daglegri ræstingu. Ekki skulu vera fleiri en 2 í hverju herbergi nema að samkomulag sé um annað milli vinnuveitenda og viðkomandi starfsmanna. Í hverju herbergi skulu vera rúmstæði með dýnu, borð og stóll fyrir hvern mann, lesljós yfir rúmi, hillur fyrir bækur eða blöð og gluggatjöld fyrir gluggum. Hver maður skal hafa læsta geymslu fyrir föt og aðra persónulega muni.

Herbergjum skal hægt að læsa. Vinnuveitandi skal sjá verkstjórum/stjórnendum fyrir viðunandi aðstöðu til skýrslugerðar vegna starfs hans sem verkstjóri/stjórnandi. Viðleguhúsnæði skal fylgja góð bað- og hreinlætisaðstaða, nægilega stór hlífðarfatageymsla og aðstaða til þurrkunar á vinnufatnaði. Við matsal sé salerni og nægileg hreinlætisaðstaða. Atvinnurekandi leggur til ábreiður á hvílur.

Aðbúnaður skal að öllu leyti vera í fyllsta samræmi við ströngustu kröfur heilbrigðisyfirvalda skv. reglugerðum.

5. KAFLI

Um vinnuslys, slysa-tryggingar, atvinnu-sjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

5.1. Launagreiðslur

Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum skal farið eftir samningum undirmanna eftir því sem við á. Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

5.2. Atvinnuslysatriggingar verkstjóra/stjórnenda

- 5.2.1. Skylt er atvinnurekenda 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 sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. 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.
- 5.2.2. Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.
- 5.2.3. 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 slysa er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 5.2.4. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatriggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysastryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

5.2.5. Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildisþegar hann hættir störfum.

5.2.6. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2019 (462,9 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.

5.2.7. Dánarbætur

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

5.2.7.2. Dánarbætur verða frá 1. apríl 2019:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 8.190.021.
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. 3.276.008. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. 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. 819.002. 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. 819.002.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 819.002 til dánarbús hins látna.

5.2.8. 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 gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 18.673.248. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 186.732, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 373.465, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 746.930. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 51.351.433.

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%.

5.2.9. 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. 40.950 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.

5.2.10. Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá trygginga-félagi 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.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. apríl 2019.

5.2.11. Fríttímaslysatryggingar verkstjóra/stjórnenda

Verkstjórar/stjórnendur eru tryggðir allir sólarhringinn fyrir dauða eða varanlegri örorku af völdum slyss samkvæmt gildandi kjarasamningi frá 2004 og haldast þau ákvæði óbreytt.

Dánarbætur, dagpeningareglur, dagpeningar vegna tíma-
bundinnar örorku og bætur vegna varanlegrar örorku á
grundvelli frítímaslysátryggingar taka ekki sérstaka hækkun
með samningi þessum.

5.2.11.1. Upphæðir í kafla þessum miðast við 1. júlí 2020.

Skylt er vinnuveitanda að tryggja verkstjóra/stjórnendur, sem
eru félagsmenn í Sambandi stjórnendafélaga, allan sólar-
hringinn fyrir dauða eða varanlegri örorku af völdum slyss.

Dánarbætur og örorkubætur vegna frítímaslysa verða 1. júlí
2020.

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur
ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára og eldri), kr.
1.175.558.
2. Ef hinn látni var ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) undir
17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða
foreldrum (67 ára og eldri) kr. 5.367.100.
3. Ef hinn látni var giftur, bætur til maka kr. 7.329.653.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan
17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.410.802.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum nr. 1, 2 eða 3.
Til viðbótar við tölulíði nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð
nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka, ef hann er
annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhalds-
manns.

Bætur vegna varanlegrar örorku:

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vát trygg-
ingarfjárhæðina kr. 12.826.753,- þó þannig, að hvert örorkustig
26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar
fjórðfalt. Bætur fyrir 100% örorku eru því kr. 35.273.576.

Bætur vegna tímabundinnar örorku:

Dagpeningar kr. 29.148,- pr. viku. Við dagpeninga þessa
bætast kr. 3.888,- á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri,
sem er á framfæri hins slasaða. Þegar um frítímaslys er að ræða
greiðast dagpeningar 3 mánuðum frá því slys átti sér stað og
þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki
lengur en í 12 mánuði frá upphafi slyss.

Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs næstliðinn 1. nóvember og 1. maí.

Grunnvísitala miðað við framanritað er maí 2020.

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur verkstjóri hefur störf (kemur á launaskrá), en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga.

Tryggingarskilmálar vegna varanlegrar örorku breytast sem hér segir:

Slysaftrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjaftryggingu.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart verkstjóra-/stjórnanda, sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu þær slysabætur og dagpeningar, sem greiddar kunna að verða vegna samnings þessa koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.

Hlutaðeigandi samtök vinnuveitenda lýsa því yfir, að þau muni beita áhrifum sínum fyrir því, að félagsmenn þeirra tryggi alla verkstjóra/stjórnendur sína og haldi tryggingunni í gildi. Framangreind trygging taki gildi við undirskrift samnings þessa.

Heimilt er verkstjórnum/stjórnendum að fylgjast með því hjá þeim tryggingafélögum, sem samið er við um slysaftryggingu þessa, að allir verkstjórar, er samningurinn tekur til, séu slysaftryggðir í samræmi við ákvæði hans.

5.3. Fæðingarorlof og veikindi á meðgöngu

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

Veikindi á meðgöngu

Vinnuveitendum er skylt, þar sem því verður við komið að færa barnshafandi konu til í starfi, ef það er þess eðlis að heilsu hennar eða fósturs er af því hætta búinn, enda verði ekki komið við öðrum breytingum á starfsháttum. Slík tilfærsla skal ekki hafa áhrif á launakjör viðkomandi til lækkunar. Barnshafandi konum skal heimilt að taka upp hlutavinnu, að höfðu samráði við vinnuveitanda.

5.4. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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, samanber þó gr. um veikindi barna.

6. KAFLI

Um verkfæri og vinnuföt

6.1. Tjón á fatnaði og munum

Verði verkstjóri/stjórnandi sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis hans.

7. KAFLI

Um gjöld til sjúkra-, orlofs-, lífeyris-, endurhæfingar- og starfsmenntasjóða

7.1. Sjúkrasjóður

Í sjúkrasjóð verkstjóra/stjórnenda skal vinnuveitandi greiða 1% af öllum launum til að standa straum af sjúkrakostnaði. Fjárhæðir sem hér um ræðir, skulu greiddar samtökunum mánaðarlega.

7.2. Orlofssjóður

Vinnuveitendur greiði sérstakt gjald í orlofssjóð verkstjóra/stjórnenda er nemi 0,25% af öllum launum. Til orlofssjóðs er stofnað í þeim tilgangi að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda þeim að njóta orlofshvíldar.

Fjárhæðir sem hér um ræðir, skulu greiddar verkstjóra-/stjórnendasamtökunum mánaðarlega.

7.3. Lífeyrissjóður

7.3.1. Allir verkstjórar/stjórendur í verkstjórasamtökunum skulu vera meðlimir í lífeyrissjóðum verkstjóra, aðrir en þeir, sem eru í stöðum, sem veita rétt til þátttöku í öðrum lífeyrissjóðum.

Verkstjóri/stjórnandi greiði 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%.

Njóti starfsmaður hærra mótframlags í lífeyrissjóð verður ekki breyting á því en um ráðstöfun iðgjalds fer að öðru leyti skv. samningi SA og ASÍ.

7.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrisparnaðar

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

7.4. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk – Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012

7.5. Starfsmenntasjóður SA og STF

Fyrirtæki sem falla undir samninginn greiða sérstakt gjald í starfsmenntasjóð sem nemur 0,4% af heildarlaunum verkstjóra/stjórnanda.

Starfsmenntasjóður SA og STF er sjálfstæður sjóður og eru breytingar á samþykktum hans háðar samþykkti SA og STF.

8. KAFLI

Um félagsgjöld

8.1. Innheimta félagsgjalda

Vinnuveitandi tekur að sér að halda eftir af kaupum verkstjóra/stjórnanda, sem hjá honum vinnur, gjaldi því sem honum ber að greiða til verkstjórasamtakanna gegn kvittun undirritaðri af starfsmanni félagsins sem og öðrum gjöldum, er verkstjóra/stjórnendafélögin ákveða og afhenda til þeirra mánaðarlega.

8.2. Fyrirkomulag innheimtu

Aðilar eru sammála um, að verkstjóra/stjórnendasamtökin fái aðstöðu til að taka félagsgjöld sem % af kaupum eða sem föstu gjaldi t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni skv. nánara samkomulagi.

9. KAFLI

Um vinnu utan umdæmis

9.1. Ferða- og upphaldskostnaður

Sé verkstjóri/stjórnandi sendur vegna starfs síns frá sínum venjulega vinnustað, og þurfi þess vegna að dvelja fjarri heimili sínu, skal hann fá húsnæði, fæði og nauðsynlegan ferðakostnað ókeypis.

Á leið til ákvörðunarstaðar, skal greitt kaup samkvæmt samningi þessum, fyrir alla þá tíma, sem verið er á ferðalagi sé farið landveg eða loftleiðis. Sé aftur á móti farið sjóleiðis, greiðist dagvinnukaup hvern dag sem á ferð stendur, en þó einungis fyrir þann stundarfjölda sem til dagvinnu telst. Sama gildir um heimferð.

9.2. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

9.2.1 Greiðsla dagpeninga

Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

9.3. Bifreiðakostnaður

Noti verkstjóri/stjórnandi eigin bifreið í þágu atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, á hann rétt á greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

10. KAFLI

Um uppsagnarfrest og endurráðningu

10.1. Uppsagnarfrestur

Eftir eins mánaðar starf og til loka fyrsta starfsárs hjá sama vinnuveitanda, skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður og úr því 3 mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.

Eftir 5 ára starf sem verkstjóri er uppsagnarfrestur 4 mánuðir og 5 mánuðir eftir 10 ára verkstjórnarstarf.

Uppsagnarfrestur á starfi verkstjóra/stjórnanda í félagi innan STF er orðin 6 mánuðir eftir 15 ára verkstjóra/stjórnanda starf hjá sama atvinnurekanda. Uppsögn fastrar yfirvinnu Um uppsögn á fastri yfirvinnu fer eftir persónubundum uppsagnarfresti verkstjóra/stjórnanda nema sérstök ákvæði heimili skemmri uppsögn á fastri yfirvinnu skv. ákvæðum kjarasamninga undirmanna hans.

Uppsögn fastrar yfirvinnu

Um uppsögn á fastri yfirvinnu fer eftir persónubundum uppsagnarfresti verkstjóra/stjórnanda nema sérstök ákvæði heimili skemmri uppsögn á fastri yfirvinnu skv. ákvæðum kjarasamninga undirmanna hans.

10.2. Starfslok vegna lífaldurs

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

10.3. Framkvæmd uppsagna

Almennt um uppsögn

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

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.

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 stéttarfélög 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.

Viðurlög

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

10.4. Áunnin réttindi við endurráðningu

Áunnin réttindi haldist verði um endurráðningu að ræða innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðarstarf, ef endurráðningin verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

10.4.1. Áunnin réttindi erlendra starfsmanna

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns,
- nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar,
- lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði og
- hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.

11. KAFLI

Um ábyrgð

11.1. Umfang verkstjórnar/stjórnunar

Vegna þeirrar ábyrgðar sem á verkstjóra/stjórnanda getur fallið, t.d. ef slys verður á vinnustað, er samkomulag um að honum skuli ekki falin umfangsmeiri verkstjórn/stjórnun en svo, að hann geti með eðlilegum og venjulegum hætti fylgst með framkvæmd verksins.

12. KAFLI

Um félagsaðild og sérhagsmunamál

12.1. Aðild að verkalýðsfélögum

Enginn einstakur félagi né deildarfélagi í verkstjóra/stjórnendasmámökum sem er í fastri verkstjóra/stjórnendasmökðu, má vera meðlimur í verkalýðsfélagi né á nokkrum hátt samningsbundinn við verkalýðsfélag.

Sama gildir um Samband stjórnendafélaga sem heild og einstakrar deildir þess.

12.2. Samningar við verkalýðsfélög

Vinnuveitendur skuldbinda sig til að semja ekki við verkalýðsfélög né önnur félög um sérhagsmunamál verkstjóra/stjórnenda.

12.3. Einstakir samningar um kaup og kjör

Samningar milli einstakra verkstjóra/stjórnenda og vinnuveitenda sem innihalda lakari kjör en samningur þessi, gilda ekki.

13. KAFLI

Um verkföll og verkbönn

13.1. Réttindi og skyldur

Eigi skulu verkföll eða verkbönn ein út af fyrir sig skerða rétt verkstjóra/stjórnenda til þess að fá kaup hjá vinnuveitanda, enda er honum eftir sem áður skylt að gæta þess verðmætis, sem honum er trúað fyrir og hefur umsjón með og verja það skemmdum.

Skýring: Verkstjórar/stjórnendur, sem kjarasamningur þessi nær til, eru undanþegnir verkföllum/verkbönnum sem önnur stéttarfélög eiga aðild að.

14. KAFLI

Um fráfall

14.1. Greiðslur til eftirlifenda

Deyi verkstjóri/stjórnandi, sem starfað hefur hjá sama vinnuveitanda í minnst þrjú ár greiðist eftirlifandi maka eða óuppkomnum börnum hans full laun hans ásamt fastri umsamdri eftirvinnu minnst í þrjá mánuði. Sé starfstími styttri en þrjú ár skulu bætur vera í hlutfalli við unnin tíma.

15. KAFLI

Um meðferð ágreiningsmála

15.1. Deilumál

Vinnuveitendur og verkstjóra/stjórnendasamtökin styðji að því að komið verði á sáttum í hvers konar ágreiningi viðvíkjandi störfum og félagsmálum, sem upp kann að rísa milli einstakra félagsmanna samningsaðila, enda hafi ekki tekist að útkljá málið með samningum milli hlutaðeigandi vinnuveitenda og verkstjóra-/stjórnenda.

15.2. Sáttameðferð

Nú rís ágreiningur, hvers eðlis sem er, milli vinnuveitenda og verkstjóra/stjórnendasamtakanna, sem félögin geta ekki náð samkomulagi um og skal þá leggja ágreininginn til sáttu í þriggja manna nefnd. Tilnefnir hvor aðili einn mann í nefndina og kveðja þeir til þriðja mann, sem skal vera formaður nefndarinnar.

Nú koma þeir sér eigi saman um formann og skulu þeir þá beiðast þess hjá dómstjóranum í Reykjavík, eða sýslumanni á viðkomandi stað, að hann tilnefni formann. Hafi sáttanefndin eigi komið á sáttum milli aðila innan viku eftir að nefndin er fullskipuð, getur hvor aðilinn sem er vísað málinu til félagsdóms.

16. KAFLI

Ráðningarsamningur og endurmenntun

16.1. Ráðningarsamningur og ráðningarbréf

- 16.1.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 16.1.2 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.
- 16.1.3. Ákvæði gr. 16.1.1. og 16.1.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 16.1.4. 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 og veikindaréttur.
 7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
 8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlauna-greiðslu.
 9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.

10. Lífeyrissjóður.

Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

16.1.5. 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. 16.1.4. 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.

16.1.6. Tímabundnar ráðningar

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

16.1.7. Réttur til skaðabóta

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessa kafla getur það varðað hann skaðabótum.

16.2. 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 samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, 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.

16.3. Námskeið og endurmenntun

Ef starfsmaður sækir námskeið með samþykki vinnuveitanda skal hann halda launum ef námskeiðið er haldið í vinnutíma starfsmannsins. Um rétt stjórnanda til að sækja námsskeið og fræðslufundi fer að öðru leyti eftir sömu reglum og gilda um undirmenn þeirra.

Sjá einnig stefnuýfirlýsingu um fræðslumál og þjálfun verkstjóra/stjórnenda bls. 41.

Verkstjórar/stjórnendur iðnaðarmanna skulu eiga aðild að endurmenntun iðnsveina sé þess kostur og eftir sömu greiðslu reglum og gilda fyrir undirmenn í viðkomandi iðngrein.

16.4. 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, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkningar 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 innan frá og með þarnæstu 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.

17. KAFLI

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkyнна skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Fylgiskjöl, bókanir, yfirlýsingar og samþykktir

Bókun um launamyndun verkstjóra/stjórnenda

Ísland hefur fullgilt tilskipun Evrópska efnahagssvæðisins um reglubundnar launakannanir (Regulation on the Structure of Earnings Survey) sem tekur til allra helstu starfa á vinnumarkaðnum. Starf þetta er þegar hafið í samstarfi Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar.

Launakannanir þessar eru annars vegar árlegar heildarkannanir og hins vegar ársfjórðungslegar kannanir til athugunar á launabreytingum. Heildarkannanirnar eru sundurgreindar eftir störfum með starfslýsingum sem að nokkru taka mið af þeim þáttum sem greindir eru í 1.mgr. Þessar kannanir munu veita víðtækari og fyllri upplýsingar um laun og kjör verkstjóra-/stjórnenda en fyrri kannanir.

Störf verkstjóra/stjórnenda eru mjög fjölbreytileg. Hæfniskröfur og stjórnunarábyrgð eru einnig mjög mismunandi. Laun ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og ábyrgð, fjölda undirmanna, eðli starfs, menntun s.s stjórnunarnám og endurmenntun, starfsreynsla, starfsþjálfun, hæfni og öðrum persónulegum eiginleikum. Þessir mismunandi eiginleikar veða misþungt eftir því um hvaða starfsemi er að ræða. Mat á þessum þáttum getur af eðlilegum ástæðum aldrei speglast í einfaldri launatöflu auk þess sem laun verkstjóra-/stjórnenda hljóta ávallt að ákvarðast með tilliti til launa undirmanna og launastefnu viðkomandi fyrirtækis.

Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar og að starfsmenn geti fengið hæfni sína skjalfesta óháð því hvar hennar sé aflað. Á undanförunum árum hefur raunfærnimat á mótí námskrám verið að festa sig í sessi í ákveðnum greinum. Aðilar vinnumarkaðarins leggja áherslu á að efla raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins og telja að með því mótí verði einfaldara að mæta þeim áskorunum sem atvinnulífið stendur frammi fyrir í heimi örra tæknibreytinga. Grundvöllur raunfærnimats á mótí viðmiðum atvinnulífsins eru hæfnigreiningar starfa sem unnar verða í samstarfi við fyrirtæki og aðila vinnumarkaðar.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstímanum. Það á við raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins sem og raunfærnimat á mótí námsskrám.

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við þá starfsmenn sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsmenn með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

Aðilar eru sammála um að brýnt sé að finna leiðir til að auðvelda iðnaðarmönnum sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra.

Bókun vegna breytinga á kjarasamningum undirmanna

Samkvæmt gr. 1.8. í kjarasamningi Samband stjórnunarfélaga STF og SA eiga stjórnendur/verkstjórar rétt til *samningsbundina fríðinda, sem undirmenn þeirra hafa, svo og samskonar reglur varðandi vinnutíma og önnur kjaraatriði, sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi viðkomandi undirmanna eftir því við á.* Stjórnendur sem ekki hafa mannaforráð taka mið af kjarasamningi skrifstofufólks

Sveinafélög iðnaðarmanna hafa samið um breytingar á vinnutímareglum o.fl. sem taka gildi 1. apríl 2020. Stjórnendur/verkstjórar sem stjórna að meginhluta til iðnaðarmönnum eiga því rétt til samskonar breytinga frá sama tíma ef þeir óska þess.

Sama gildir um þá vinnutímastyttingu sem VR/LÍV hafa samið um frá 1. janúar 2020 varðandi þá stjórnendur sem ekki hafa mannaforráð, eins og hún er útfærð á vinnustað þeirra.

Framangreindar breytingar á kjarasamningum undirmanna verða útfærðar á hverjum vinnustað í samráði við starfsfólk þ.m.t. stjórnendur/verkstjóra. Óhjákvæmilegt er að þær breytingar á vinnutíma- og öðrum starfskjörum stjórnenda/verkstjóra sem af þessum breytingum hlýst séu útfærðar og staðfestar í ráðningarsamningi þeirra eða með viðauka við ráðningarsamning.

Aðilar munu við útgáfu kjarasamnings aðila fyrir lok nóvember birta þær samningsgreinar úr framangreinum kjarasamningum sem leiða til breytinga á starfskjörum stjórnenda/verkstjóra í viðauka ásamt kynningarefni.

Bókun vegna gjalds til Starfsmenntasjóðs

Gjald til Starfsmenntunarsjóðs SA og STF er nú 0,4% af heildarlaunum. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu meta og taka ákvörðun um það hvort þörf sé að hækka gjaldið í 0,5%.

Bókun 2015

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. Sífellt fleiri lífa 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 2015

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 álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls 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 færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkist 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. Lágmarkstekjutrygging 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 stéttarfélag 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 einfaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

Bókun 2015

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 atvinnulífins, þar sem hæfniþættir starfs verða 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.

Bókun 2015

um samfelldu 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.

Bókun 2015

um 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 2015

um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum munu aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfir, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl).

Bókun 2015

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.

Bókun 2011

um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunarir. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

Bókun 2011

um jafnréttisáherslur

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

Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.

Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.

Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.

Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2008

um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á 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 fari 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 þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

Bókun um launalaust leyfi

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

Heimild þessi nær til eins starfsmanns frá hverju fyrirtæki í einu. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur gildir á leyfistímanum.

Bókun um heildstæðan kjarasamning

Samningsaðilar munu á samningstímanum vinna að því að útbúinn verði heildstæður kjarasamningur fyrir verkstjóra, þannig að ekki þurfi að vísa til kjarasamninga undirmanna um ýmis kjaraatriði verkstjóra/stjórnenda. Við þessa endurskoðun á efni og uppsetningu kjarasamningsins verða fræðslumál verkstjóra einnig tekin til skoðunar og stefnt að því að henni verði lokið fyrir 1. janúar 2005.

Yfirlýsing SA

Það er og hefur verið skoðun SA að starfandi verkstjórar/stjórnendur eigi að vera í félögum VSSÍ, sbr. gildandi bókun aðila um félagsaðild:

Það er sameiginlegt álit Samtaka atvinnulífsins og verkstjórasamtakanna, að verkstjórar/stjórnendur skuli eiga félagsaðild að aðildarfélögum verkstjóra.

Með 18. gr. kjarasamnings SA og Samiðnar frá 26. apríl 2004 og 19. gr. kjarasamnings SA og RSÍ frá 5. apríl 2004 var ætlunin samningsaðila að skýra réttarstöðu þeirra stjórnanda sem kosið hafa að eiga félagsaðild að þessum sveinafélögum.

Þessum stjórnendum er gert ljóst að þeir gætu ekki taldist fullgildir félagsmenn í iðnsveinafélögum og hafa þannig ekki lengur verkfallsrétt í verkföllum iðnsveina.

Nýgerðir kjarasamningar Samiðnar og RSÍ breytir í engu þeirru sameiginlegu afstöðu SA og VSSÍ að verkstjórar eigi stöðu sinnar vegna að vera innan verkstjórasamtaka.

Yfirlýsing VSSÍ

VSSÍ telur að SA hafi með 19. gr. kjarasamnings við Rafiðnaðaðarsamband Íslands 5. apríl 2004 og með 18. gr. kjarasamnings við Samiðn 26. apríl 2004 hugsanlega brotið gegn kjarasamningi sínum við VSSÍ. Í framangreind bókun SA koma fram sjónarmið sem ekki er vítað hvort samrýmist sjónarmiðum viðsejnda SA í þessum efnum. VSSÍ áskilur sér allan rétt í þessu máli.

Bókun um félagsaðild

Það er sameiginlegt álit Samtaka atvinnulífsins og verkstjóra/stjórnunarsamtakanna, að verkstjórar/stjórnendur skuli eiga félagsaðild að aðildarfélögum verkstjóra.

Yfirlýsing um óskir til að minnka starfshlutfall á síðustu árum fyrir 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

Færst hefur í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búaing verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitenda. 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 því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 1.2.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða $5 \times 1,5$ klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 1.2.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 1.2.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.).

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til kl. 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 1.2.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Um ávinnslu frítökuréttar fer eftir því hvort hvíldardagur eða vinnudagur er daginn eftir.

- A. Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.
- B. Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 1.2.2.).
- C. Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá kl. 08 – kl. 13, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelt, eða frá kl. 08:00 til kl. 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við 10 dagvinnustundir sbr. 5. mgr. gr. 1.2.2.).

Dæmi 5: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 21:00 til kl. 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til kl. 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til kl. 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

ATRÍÐAORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 4.1.
Aðild	Gr. 0.1.,12.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 5.1.
Atvinnuslysstryggingar	Gr. 5.2.
Ábyrgð	Gr. 11.1
Ágreiningur	15. KAFLI
Álag	Gr. 1.6.
Áunnin réttindi	Gr. 10.4.
Bakvaktir	Gr. 1.8.
Bætur vegna tjóns	Gr. 6.1.
Dagpeningar á ferðalögum erlendis	Gr. 9.2.
Dagvinna	Gr. 1.8.
Desemberuppbot	Gr. 1.3.
Eftirmenntunarnámskeið	Gr. 16.3.
Endurhæfingarsjóður	Gr. 7.4.
Endurráðning	Gr. 10.3.
Félagsgjald	Gr. 8.1.
Forgangsréttur	Gr. 3.1.
Framkvæmd uppsagna	Gr. 10.3.
Fæðingarorlof	Gr. 5.3.
Gildistími	Gr. 17.1.
Greiðsla launa	Gr. 1.7.
Hvíldartími	Gr. 1.2.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í slysatífellum og atvinnusjúkdómum	Gr. 5.1.
Lífeyrissjóður	Gr. 7.3.
Matartímar	Gr. 1.8.
Orlof	Gr. 2.1.
Orlofslenging	Gr. 2.1.
Orlofsuppbót	Gr. 1.4.
Orlofssjóðir	Gr. 7.2.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 16.1.
Samkeppnisákvæði	Gr. 16.2.
Slysatryggingar	Gr. 5.2.
Starfslok	Gr. 10.2.
Stórhátíðaralag	Gr. 1.5.
Sjúkrasjóður	Gr. 7.1.
Uppsagnarfrestur	Gr. 10.1.
Útkall	Gr. 1.8.
Vaktavinna	Gr. 1.8.
Veikindi barna	Gr. 5.4.

Veikindi á meðgöngu	Gr. 5.3.
Veikindi í orlofi	Gr. 2.2.
Vinna innan og utan svæðis og lögsagnarumdæmis	Gr. 9.1.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr. 1.8.
Vinnuföt	Gr. 6.1.
Vinnutími	Gr. 1.8.
Yfirvinna	Gr. 1.5.
Öryggisbúnaður	Gr. 4.1.