

# SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins

og

Matvæla- og veitingafélags Íslands  
(MATVÍS)

Gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028



# Efnisyfirlit

**Bls.**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. KAFLI UM FÖST MÁNAÐARLAUN .....</b>                         | <b>7</b>  |
| 1.1. Launataxtar.....   | 7         |
| 1.2. Almenn launahækkun .....                                     | 8         |
| 1.3. Desemberuppbót.....  | 9         |
| 1.4. Orlofsuppbót.....  | 9         |
| 1.5. Um flokksstjóra og stjórnendur .....                         | 10        |
| 1.6. Tímakaup í dagvinnu .....                                    | 10        |
| 1.7. Yfirvinnukaup .....  | 10        |
| 1.8. Aukavinna á stórhátíðardögum .....                           | 11        |
| 1.9. Vaktaálag.....   | 11        |
| 1.10. Útkall.....   | 12        |
| 1.11. Reglur um kaupgreiðslur .....                               | 12        |
| 1.12. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.....                      | 12        |
| 1.13. Námskeið.....   | 14        |
| 1.14. Starfstími.....   | 14        |
| 1.15. Starfsmannaviðtöl .....                                     | 14        |
| 1.16. Samkeppnisákvæði .....                                      | 14        |
| 1.17. Laun í erlendum gjaldmiðli .....                            | 15        |
| <b>2. KAFLI UM VINNUTÍMA.....</b>                                 | <b>17</b> |
| 2.1. Dagvinna .....   | 17        |
| 2.2. Yfirvinna .....  | 17        |
| 2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur .....     | 19        |
| 2.4. Vaktavinna og bakvaktir.....                                 | 21        |
| 2.5. Um ónæði vegna síma .....                                    | 23        |
| 2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum..... | 23        |
| 2.7. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi .....                | 23        |
| <b>3. KAFLI UM FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ.....</b>                | <b>24</b> |
| 3.1. Fæði.....  | 24        |
| 3.2. Kaffítímar .....   | 24        |
| 3.3. Flutningskostnaður .....                                     | 25        |
| <b>4. KAFLI UM ORLOF .....</b>                                    | <b>27</b> |
| 4.1. Orlofsréttur .....   | 27        |
| 4.2. Veikindi í orlofi.....                                       | 27        |
| <b>5. KAFLI FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS .....</b>              | <b>29</b> |
| 5.1. Skilgreining .....   | 29        |
| 5.2. Markmið .....  | 29        |
| 5.3. Viðræðuheimild.....  | 29        |
| 5.4. Ráðgjafar .....  | 29        |
| 5.5. Fulltrúar starfsfólks – forsvar í viðræðum .....             | 30        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 5.6.       | Upplýsingarmiðlun.....   | 30        |
| 5.7.       | Heimili frávik .....   | 31        |
| 5.8.       | Endurgjald starfsfólks .....   | 31        |
| 5.9.       | Gildistaka, gildissvið og gildistími .....                                       | 31        |
| 5.10.      | Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör .....                                   | 32        |
| 5.11.      | Meðferð ágreinings .....   | 32        |
| <b>6.</b>  | <b>KAFLI UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU .....</b>                                     | <b>33</b> |
| 6.1.       | Um forgangsrétt til vinnu .....  | 33        |
| <b>7.</b>  | <b>KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI .....</b>                                   | <b>34</b> |
| 7.1.       | Öryggisbúnaður .....   | 34        |
| 7.2.       | Hávaði .....   | 34        |
| 7.3.       | Vinnustaðir .....  | 34        |
| 7.4.       | Öryggisbúnaður starfsfólks .....   | 35        |
| 7.5.       | Hreinlæti .....  | 35        |
| 7.6.       | Rykgrímur .....  | 35        |
| 7.7.       | Læstur skápur .....  | 35        |
| 7.8.       | Kaffistofur .....  | 35        |
| <b>8.</b>  | <b>KAFLI UM VINNUSLYS OG GREIÐSLUR LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM .....</b> | <b>36</b> |
| 8.1.       | Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum.....  | 36        |
| 8.2.       | Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....   | 36        |
| 8.3.       | Launahugtök .....  | 37        |
| 8.4.       | Flutningur áunninna réttinda.....  | 37        |
| 8.5.       | Læknisvottorð.....   | 37        |
| 8.6.       | Sjúkrakostnaður .....  | 37        |
| 8.7.       | Slysatrygging .....  | 38        |
| 8.8.       | Fæðingarorlof og mæðraskoðun .....   | 40        |
| 8.9.       | Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....                          | 40        |
| <b>9.</b>  | <b>KAFLI UM VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....</b>  | <b>41</b> |
| 9.1.       | Verkfæri.....  | 41        |
| 9.2.       | Vinnu- og hlífðarföt .....   | 41        |
| 9.3.       | Tjón á fatnaði og munum .....  | 43        |
| <b>10.</b> | <b>KAFLI UM IÐGJÖLD TIL SJÓÐA .....</b>  | <b>44</b> |
| 10.1.      | Sjúkrasjóðsgjald .....   | 44        |
| 10.2.      | Orlofsheimilasjóðsgjald .....  | 44        |
| 10.3.      | Lífeyrissjóður.....  | 44        |
| 10.4.      | Starfsendurhæfingarsjóður .....  | 44        |
| 10.5.      | Endurmenntunarsjóður .....   | 44        |
| <b>11.</b> | <b>KAFLI UM FÉLAGSGJÖLD.....</b>   | <b>45</b> |
| 11.1.      | Innheimta félagsgjalda .....   | 45        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>12. KAFLI UM UPPSAGNARFREST OG ENDURRÁÐNINGU</b> .....          | <b>46</b> |
| 12.1. Uppsagnarfrestur .....                                       | 46        |
| 12.2. Framkvæmd uppsagna .....                                     | 46        |
| 12.3. Áunnin réttindi.....   | 47        |
| 12.4. Fæðingarorlof .....  | 48        |
| <b>13. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN</b> .....                             | <b>49</b> |
| 13.1. Kosning trúnaðarmanns .....                                  | 49        |
| 13.2. Störf trúnaðarmanna .....                                    | 49        |
| 13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að .....                   | 50        |
| 13.4. Aðstaða trúnaðarmanns .....                                  | 50        |
| 13.5. Fundir á vinnustað .....                                     | 50        |
| 13.6. Kvartanir.....   | 50        |
| 13.7. Trúnaðarmannanámskeið .....                                  | 50        |
| <b>14. KAFLI UM KAUP OG KJÖR IÐNNEMA</b> .....                     | <b>52</b> |
| <b>15. KAFLI MEGINMARKMIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR</b> .....           | <b>56</b> |
| 15.1. Inngangur - megininntak .....                                | 56        |
| 15.2. Samningsforsendur .....                                      | 56        |
| 15.4. Samningstími .....   | 58        |
| <b>FYLGISKJÖL OG BÓKANIR</b> .....                                 | <b>59</b> |
| Launataxtar á samningstímabilinu 2024 - 2028.....                  | 59        |
| Fylgiskjal - framleiðniauki .....                                  | 60        |
| Bókun um áhrif tómlætis [2024] .....                               | 60        |
| Bókun um launakerfi .....  | 60        |
| Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020 .....            | 62        |
| Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning .....      | 63        |
| Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings .....        | 63        |
| Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað .....                        | 63        |
| Bókun vegna ágreinings um aðild nema að endurmenntunarsjóði.....   | 64        |
| Bókun um endurmenntun og raunfærnimat .....                        | 64        |
| Yfirlýsing ASÍ og SA vegna sjálfboðaliða.....                      | 64        |
| Bókun vegna kauptaxta .....  | 65        |
| Bókun um sveigjanleg starfslok.....                                | 65        |
| Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma .....                      | 66        |
| Bókun um mat á námi til launa .....                                | 66        |
| Bókun um eflingu iðngreina .....                                   | 67        |
| Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa ..... | 67        |
| Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits .....                         | 67        |
| Bókun um bakvaktir .....   | 67        |
| Bókun um samfelld starf og áunnin réttindi .....                   | 68        |
| Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys .....                         | 68        |
| Bókun um endurskoðun orlofslaga.....                               | 68        |
| Yfirlýsing um lífeyrismál .....                                    | 68        |

|  |    |
|--|----|
| Bókun Ágreiningsmál.....   | 68 |
| Bókun 2011 Veikindi og endurhæfingarmál.....   | 69 |
| Bókun 2011 Um tilkynningu vinnuslysa .....   | 69 |
| Bókun 2011 Lokun vegna force major aðstæðna .....  | 69 |
| Bókun 2011 Jafnréttisáherslur .....  | 70 |
| Bókun 2011 Upplýsingar og samráð .....   | 70 |
| Bókun 2011 Óvinnufærni vegna veikinda .....  | 70 |
| Bókun 2011 Starfsmannaleigur .....   | 71 |
| Bókun 2008 varðandi atvinnusjúkdóma .....  | 71 |
| Bókun 2008 varðandi læknisvottorð .....  | 71 |
| Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði<br>vinnuverndar..... | 71 |
| Bókun 2004 um skerðingu á lágmarkshvöld .....  | 72 |
| Bókun 2004 um launalaust leyfi .....   | 72 |
| Bókun 2004 varðandi vaktir .....   | 73 |
| Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartímaákvæðum .....                             |    |
| í gr 2.3. ....   | 73 |
| Bókun varðandi þjónustulaunasamninga .....   | 74 |
| Yfirlýsing um aðlögun starfsmanna við eftirlaunaaldur .....                                    | 74 |

# 1. KAFLI

## Um föst mánaðarlaun

---

### 1.1. Launataxtar

---

#### 1.1.1. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. febrúar 2024 og taka breytingum á samningstímanum.

#### 1.1.2. Kauptaxti fagmanna án sveinsprófs

Fagmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi.

Lágmarkslaun fagmanna með viðurkennd starfsréttindi, en uppfylla ekki skilyrði um sveinspróf skv. íslenskum reglum eða að loknu þriggja ára viðurkenndu fagnámi.

Starfsmaður skal þó ekki taka laun skv. þessum launaflokki lengur en tvö ár, enda sýni hann fram á að hann hafi unnið í a.m.k. tvö ár í iðn sinni hér á landi. Starfstími skv. launaflokki þessum telst ekki til starfstíma skv. launaflokki iðnaðarmanna með sveinspróf.

#### 1.1.3. Launakerfi

Í stað launataxta (annarra en grunnlauna) 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, starfsfólk á grundvelli meirihluta-stuðnings 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 starfsfólks stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störf er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verður verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

#### 1.1.4. Yfirvinnutaxtar iðnnema

Fyrir yfirvinnu í framhaldi af vakt greiðist yfirvinna 1 en yfirvinna 2 fyrir vinnu á frídegi. Að öðru leyti gilda ákvæði sveina varðandi þau mörk sem veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

## 1.2. Almenn launahækkun

1.2.1. Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

#### Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf:

|                  |       |     |            |
|------------------|-------|-----|------------|
| 1. febrúar 2024: | 3,25% | eða | 23.750 kr. |
| 1. janúar 2025:  | 3,50% | eða | 23.750 kr. |
| 1. janúar 2026:  | 3,50% | eða | 23.750 kr. |
| 1. janúar 2027:  | 3,50% | eða | 23.750 kr. |

#### Kjaratengdir liði kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

|                  |       |
|------------------|-------|
| 1. febrúar 2024: | 3,25% |
| 1. janúar 2025:  | 3,50% |
| 1. janúar 2026:  | 3,50% |
| 1. janúar 2027:  | 3,50% |

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal.

#### 1.2.2. Kauptaxtaauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Efllingar á sama tímabili. Kauptaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 – nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærri er hverju sinni.

#### Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákvæðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

---

## 1.3. Desemberuppþót

---

1.3.1. Desemberuppþót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 kr. 106.000.

Á árinu 2025 kr. 110.000.

Á árinu 2026 kr. 114.000.

Á árinu 2027 kr. 118.000.

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, öllu starfsfólki sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

---

## 1.4. Orlofsuppþót

---

1.4.1. Orlofsuppþót fyrir hvert orlofsár (1.mái til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppþót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppþót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppþót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppþót kr. 64.000.

Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllu starfsfólki sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppþót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

1.4.2. Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning orlofsuppþótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja

niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

---

## 1.5. Um flokksstjóra og stjórnendur

---

### 1.5.1. Flokksstjórar / vaktstjórar

Sveinar sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn / vaktstjórn eða umsjón verka skv. skriflegum ráðningarsamningi, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærri laun en þeir ella hefðu.

Með flokksstjórn / vaktstjórn er í þessu sambandi einnig átt við tímabundna stjórn á vinnuflokk samkvæmt sérstökum fyrirmælum atvinnurekenda og greiðist þá álagið þann tíma.

### 1.5.2. Stjórnendur og aðrir yfirmenn

Sveinar með mannaforráð sem sérstaklega eru ráðnir sem yfirmatreiðslumenn, yfirframreiðslumenn eða aðrir stjórnendur skv. ráðningarsamning, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð, sem skal ekki vera lægra en fyrir flokkstjórn / vaktstjórn.

### 1.5.3. Framreiðsla / Yfirframreiðslumaður

Fyrsta flokks veitingahús skulu hafa í þjónustu sinni yfirframreiðslumann í sal og skal hann hafa meistararéttindi í iðninni.

---

## 1.6. Tímakaup í dagvinnu

---

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 156<sup>1</sup> í mánaðarlaun, miða við 36 virkar vinnustundir á viku.<sup>2</sup>

---

## 1.7. Yfirvinnukaup

---

### 1.7.1. Yfirvinnuálag er tvískipt (sjá gr. 2.2. um yfirvinnu 1 og 2)

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,00% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

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

---

<sup>1</sup> Gildir frá 1. febrúar 2024.

<sup>2</sup> Sjá einnig bókun á bls. 62 um upptöku virks vinnutíma

---

## 1.8. Aukavinna á stórhátíðardögum

---

- 1.8.1. Aukavinna (vinna á frívakt) á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi, sem er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt vegna vinnu á umræddum dögum.
- 1.8.2. Stórhátíðardagar teljast: Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur eftir kl. 12:00, jóladagur og gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 

## 1.9. Vaktaálag

---

- 1.9.1. Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 36 virkra vinnustunda að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:
- 33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.  
45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og um helgar.
- Sérákvæði matreiðslumanna og framleiðslumanna<sup>3</sup>
- Mánaðarlaun vaktavinnufólks í dagvinnu eru 2% hærrí en hjá dagvinnufólki. Auk þess greiðist álag á þann hluta 100% vinnu skv. kjarasamningi, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:
- 31% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga svo og frá kl. 08:00 - kl. 24:00 um helgar.  
45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00.

|  |
|--|
| Dæmi: Dagvinnulaun eru kl. 3.498 skv. kjarasamningi. Í vaktavinnu eru dagvinnulaun því kr. 3.568 og því greiðist kr. 4.674 á kvöldin og um helgar en kr. 5.173 á nóttinni fram að 100% starfi. |
|--|

- 1.9.2. Álag á helgidögum
- Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan dag jóla greiðist með 45% álagi á dagvinnukaup.
- 1.9.3. Álag á stórhátíðardögum
- Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi á dagvinnukaup.

---

<sup>3</sup> Gildir frá 1.5.2024.

---

## 1.10. Útkall

---

- 1.10.1. Kvaðning framreiðslu- og matreiðslumanna til vinnu greiðist með minnst fjórum klst.

### Bakarar

Þegar sveinn er kvaddur til vinnu eftir að yfirvinnutímabil er hafið, skal hann fá kaup greitt fyrir minnst 4 klst. nema dagvinna hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

### Kjötiðn

Vinna á frí eða helgidögum greiðist minnst með fjórum klst.

---

## 1.11. Reglur um kaupgreiðslur

---

- 1.11.1. Framreiðslu- og matreiðslumenn

Kaup greiðist mánaðarlega eftir á, fyrsta virkan dag mánaðarins. Heimilt er að önnur laun en föst mánaðarlaun og fast vaktaálag greiðist með launum næsta mánaðar á eftir.

Hverri kaupgreiðslu skal fylgja launaseðill, þar sem launin eru sundurliðuð í föst laun, aukavinnu, vaktaálag og fatapeninga. Á seðlinum skal einnig sundurliða frádráttarliði, svo sem opinber gjöld, lífeyrissjóðstillag og félagsgjald. Loks skal greina fjölda yfirvinnu- og álagstíma.

- 1.11.2. Bakarar og kjötiðnaðarmenn

Greiða skal vinnulaun mánaðarlega, nema samkomulag náist um annað fyrirkomulag. Útborgun launa skal fara fram í vinnutíma, fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir, nema samkomulag sé um annað. Beri útborgunardag upp á helgidag, fari greiðsla fram næsta virkan dag á undan.

Með launum skal fylgja sundurliðaður launaseðill og skal þá tekið fram tímafjöldi í dagvinnu og yfirvinnu og allur frádráttur sundurliðaður.

---

## 1.12. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

---

- 1.12.1. 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.

Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.12.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.12.3. Ákvæði gr. 1.12.1. og 1.12.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.12.4. Upplýsingaskylda atvinnurekanda - 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 atvinnurekanda. 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 útlíun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu atvinnurekanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalín í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuvíku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.12.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.12.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

1.12.6. Tímabundnar ráðningar

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

---

## 1.13. Námskeið

---

1.13.1. Ef starfsmaður sækir námskeið að ósk atvinnurekanda skal hann halda launum ef námskeiðið er haldið í vinnutíma starfsmanns.

1.13.2. Fagtengd námskeið

Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki eiga iðnaðarmenn rétt á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekanda og launamanna. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 14,4 virkum dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 21,6 virkar dagvinnustundir. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

1.13.3. Þegar atvinnurekandi greiðir námskeiðsgjöld vegna námskeiða sem almennt nýtast í atvinnugreininni er heimilt að setja skilyrði um endurgreiðslu námskeiðsgjaldanna segi starfsmaður upp innan tiltekins tíma (t.d. 6 mánaða) frá því að námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu þegar samningsbundnum uppsagnarfresti lýkur.

Slík skilyrðing á endurgreiðslu telst eingöngu gild hafi starfsmaður sannanlega verið upplýstur um hana áður en hann var skráður á námskeið. Endurgreiðsla getur aðeins tekið til þess kostnaðar sem atvinnurekandi ber af námskeiðsgjaldi að teknu tilliti til styrkja sem hann kann að hafa fengið úr fræðslusjóðum aðila vinnumarkaðarins vegna námskeiðsins.

---

## 1.14. Starfstími

---

1.14.1. Til samfellds starfs telst sá tími, sem starfsmaður er frá vinnu vegna orlofs, veikinda og vinnustöðvana.

---

## 1.15. Starfsmannaviðtöl

---

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

---

## 1.16. Samkeppnisákvæði

---

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsfólki að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum atvinnurekanda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða

skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

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

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

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

---

## 1.17. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðalauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðalauna 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.

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

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

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

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform.

# 2. KAFLI

## Um vinnutíma

---

### 2.1. Dagvinna

---

2.1.1. Sveinar skulu vera tilbúnir að hefja vinnu við upphaf vinnutíma síns.

2.1.2. Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 36 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.<sup>4</sup>

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

Sjá einnig bókun á bls. 62 um upptöku virks vinnutíma.

2.1.3. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef atvinnurekandi og starfsmaður koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskiptan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00 og aldrei ljúka síðar en kl. 19:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

### 2.2. Yfirvinna

---

2.2.1. Yfirvinna telst aðeins það, sem unnið er umfram fullan vinnutíma. Ef yfirvinna er nauðsynleg, þá skal hún að jafnaði unnin af þeim, er gegndi starfinu, en ella sé henni jafnað niður á starfsfólk. Þó má taka nemendur til hjálpar, ef brýn nauðsyn krefur.

Virkur vinnutími samkvæmt kjarasamningi þessum 36 klst. að meðaltali á viku og deilitala dagvinnutímakaups 156. Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 40 klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuði).

#### Yfirvinna 1

Yfirvinna 1 er greidd fyrir alla yfirvinnu þar til yfirvinna 2 tekur við. Sama gildir um yfirvinnugreiðslur sem bætast við greiðslur fyrir unninn tíma, sjá d) lið skýringar.

---

<sup>4</sup> Gildir frá 1. febrúar 2024

## Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 40 virka klst. á viku að meðaltali á mánuði / launatímabili (173,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu á tímabilinu frá 00:00 – 06:00.

Yfirvinna 2 nær ekki til greiddrar yfirvinnu sem telst ekki til virks vinnutíma.

### Skýring:

a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 36 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (156 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.

b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 40 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 173,33 klst. m.v. meðalmánuð.

c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 36 klst. vinnuviku / 156 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.

d) Önnur yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluleikum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

## 2.2.2. Matreiðsla og framreiðsla

Vaktavinna á samningsbundnum frídögum skv. gr. 2.2.3. greiðist skv. ákvæðum gr. 1.9.2. - 1.9.3. og 2.4.7.

## 2.2.3. Eftirtaldir dagar teljast helgidagar og frídagar:

Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, annar páskadagur, sumardagurinn fyrsti, uppstigningardagur, 1. maí, hvítasunnudagur, annar hvítasunnudagur, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, jóladagur, annar jóladagur og ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12:00.

## 2.2.4. Sérákvæði bakara

Helgidagar Þjóðkirkjunnar hafa ekki áhrif á vikukaupið, þótt ekki sé unnið á þeim, svo og sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, og fyrsti mánudagur í ágúst.

Á aðfangadag jóla og gamlársdag skulu eigi unnir fleiri en 4 tímar í dagvinnu.

---

## 2.3. Lágmarkshvöld, frítökuréttur og vikulegur frídagur

---

### 2.3.1. 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.

### 2.3.2. 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 uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld 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 vaktaskiptum 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 starfsfólk. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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 2.3.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu 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.

### 2.3.3. 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.

### 2.3.4. 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.

### 2.3.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað 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 vaktalags.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans svo og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Jafnframt falli niður samkomulag um framkvæmd hvíldartíma- og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10.4. 1981.

### 2.3.6. Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 7,2 virkum dagvinnustundum 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 lágmarkshvíld og frítöku.

### 2.3.7. Greiðsla yfirvinnu með frítöku

#### *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.

---

## 2.4. Vaktavinna og bakvaktir

---

2.4.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 4 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

2.4.2. Fullur vinnutími í vaktavinnu telst að jafnaði vera 166,5 klst. á mánuði en þar af eru neysluhlé 10,5 klst. Á 12 klst. vakt eru greidd neysluhlé 45 mínútur en á 8 klst. vakt 30 mínútur. Neysluhlé eru hlutfallslega styttri standi vaktir skemur.<sup>5</sup>

Frá og með 1.5.2024 eru greidd neysluhlé tekin upp í vaktavinnu.

2.4.3. Á veitingastöðum á Akureyri, í Reykjavík og Reykjaneskjördæmi skal vinnutími dag hvern vera samfelldur, en á veitingastöðum utan nefnds svæðis er heimilt að skipta vinnutímanum í tvær annir, hádegisverðarönn og kvöldverðarönn, enda sé þá vinnuvikan eigi lengri en 32 virkar vinnustundir.

2.4.4. Breyting á fyrirkomulagi vakta er því aðeins heimil, að viðkomandi starfsfólk hafi samþykkt hana og skal fyrst koma til framkvæmda mánuði eftir að það hefur verið samþykkt nema samkomulag verði um annað. Heimilt er þó að gera tilfallandi breytingar á vöktum með samkomulagi. Vinna sem þannig er unnin utan vaktskrár er greidd með dagvinnukaupi á dagvinnutímabili en vaktaálagi skv. gr. 1.9. eftir því sem við á fram að 100% starfi skv. kjarasamningi en yfirvinnukaupi skv. gr. 1.7. eftir það.

#### 2.4.5. Vaktaskrá

Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar.

Vaktir skulu að jafnaði skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.

---

<sup>5</sup> Gildir frá 1.5.2024 en fram að þeim tíma eru neysluhlé í vaktavinnu ekki greidd og fullur vinnutími 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði líkt og í dagvinnu.

Vaktaskrá skal hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.

#### 2.4.6. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Starfsfólk, sem vinnur vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir stórhátíðadaga og aðra frídaga skv. gr. 2.2.3, sem falla á mánudaga til föstudaga.

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

2.4.7. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

2.4.8. Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 7,2 virkar vinnustundir í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

#### 2.4.9. Bakvaktir

2.4.9.1. Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.

2.4.9.2. Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

2.4.9.3. Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir bakvakt á helgidögum (öðrum en sunnudögum) og stórhátíðardögum greiðist 50% hærra bakvaktarálag en skv. ofanskráðu.

2.4.9.4. Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktagreiðslur og yfirvinnugreiðslur.

2.4.9.5. Almennt skal við það miðað að bakvaktir séu ekki skipulagðar til skemmri tíma en 6 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar. Í þeim tilvikum sem skemmri bakvaktir eru skipulagðar skal ekki greiða lægra bakvaktarálag en 33% af dagvinnustund.

2.4.9.6. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

**Skýring:** Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu

bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi.

- 2.4.9.7. Bakvaktir skal boða með minnst tíu daga fyrirvara og bakvaktarskrá skal að öllu jöfnu ekki gilda til skemmri tíma en tvær vikur.

---

## 2.5. Um ónæði vegna síma

---

Séu símanúmer starfsfólks gefin upp af hálfu fyrirtækisins skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

---

## 2.6. Þjónusta utan bakvakta með fjarlausnum og símhringingum

---

- 2.6.1. Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu með fjarlausnum eða símhringingum í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.
- 2.6.2 Með fjarlausnum er átt við vinnu sem starfsmaður getur unnið utan vinnustaðar með tölvubúnaði.
- 2.6.3. Við mat á þóknun skal meðal annars litið til þess:
- Hversu líklegt er að starfsmaður verði fyrir röskun vegna þjónustunnar.
  - Hversu mikið vinnuframlag er farið fram á að hálfu starfsmanns vegna þjónustunnar þegar hennar er krafist.
  - Hversu tafarlausra viðbragða er krafist af hendi starfsmanns.
  - Á hvaða tíma sólahrings starfsmaður kann að vera beðinn um að veita þjónustuna.

---

## 2.7. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

---

- 2.7.1. MATVÍS félagar sem vinna hluta úr degi samfelld hjá sama atvinnurekenda skulu njóta hlutfallslegs réttar til launagreiðslna fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurs-hækkana o.fl. á við þá sem vinna fullan vinnudag.

# 3. KAFLI

## Um fæðis- og flutningskostnað

---

### 3.1. Fæði

---

#### 3.1.1. Matreiðsla og framreiðsla

Veitingamenn skulu skv. samningi sjá matreiðslu- og framleiðslumönnum fyrir fæði þeim að kostnaðarlausu og þar með tíma til að neyta þess, meðan þeir eru við vinnu.

---

### 3.2. Kaffitímar

---

3.2.1. Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur á dag, tekin fyrir og eftir hádegi og **teljast ekki til vinnutíma**. Starfsfólk og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímana niður.

Hádegisverðarhlé er ein klst. og telst ekki til vinnutíma. Starfsfólk og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að sleppa eða taka upp styttri matarhlé.

Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri tími sem unninn.

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

#### 3.2.2. Sérákvæði bakara

Um það bil 3 stundum eftir að dagvinna hefst, er 20 mín. kaffitími og annar 15 mín. á síðari hluta vinnudagsins, sem teljast ekki til vinnutíma.

Kaffihlé í yfirvinnu skal vera í 15 mín. kl. 22:00 og síðustu 15 mín. áður en dagvinna hefst að morgni, enda hafi sveinn byrjað störf tveim klst. eða meira áður en dagvinnutímabil skyldi hefjast.

Kvöldmatartími skal veittur kl. 19:00 til kl. 20:00. Þar sem neysluhlé hafa verið stytta eða aflöguð og viðverutími á vinnustað stytur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hlé loknu.

Einnig skal vera matartími kl. 03:00 til kl. 04:00 að nóttu, enda hafi vinna hafist eigi síðar en á miðnætti.

Kvöldmatartími, sem fellur inn í vinnutímabil, skal greiddur sem vinnutími, hafi vinna hafist eigi síðar en á hádegi, og matartími að nóttu, sem fellur inn í vinnutímabil skal greiddur, eigi sveinn rétt á honum.

### 3.2.3. Sérákvæði kjötiðnaðarmanna

Í dagvinnu skal vera matartími frá kl. 12:00 til kl. 13:00. Þar sem mötuneyti er á vinnustað eða þar sem fyrir hendi eru nægar kaffistofur og búningsherbergi, er í samráði við starfsfólk heimilt að taka upp 1/2 klst. matarhlé. Ef breyta skal aftur í klukkustundar matarhlé skal haft samráð við starfsfólk og samningsaðila.

Í yfirvinnu skal veita matarhlé kl. 19:00 til kl. 20:00. Starfsfólk er þó ávallt heimilt að taka matarhlé eftir að hafa unnið tvær klst. í yfirvinnu, þó ekki fyrr en kl. 18:00, hafi öðruvísi ekki verið um samið.

Kaffitímar í yfirvinnu skulu vera einn stundarfjórðungur á tímabilinu kl. 22:00 og kl. 06:00.

Þá skal einnig vera matartími kl. 03:00 til kl. 04:00 að nóttu án frádráttar á kaupi.

Laugardaga og sunnudaga skal veita matarhlé kl. 12:00 til kl. 13:00 og kl. 19:00 til kl. 20:00. Stefnt skal að því að koma upp mötuneyti þar sem 5 sveinar eða fleiri óska þess.

---

## 3.3. Flutningskostnaður

---

### 3.3.1. Matreiðsla og framreiðsla

#### 3.3.1.1. *Höfuðborgarsvæði*

Atvinnurekandi greiði starfsmanni fjárhæð sem jafngildir 21/2 start-gjaldi leigubifreiða, þegar viðkomandi þarf að komast í og frá vinnu á þeim tímum sólarhrings, sem áætlunarvagnar ganga ekki. Þó er atvinnurekanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

#### 3.3.1.2 *Utan höfuðborgarsvæðis*

Ef vinnuvakt lýkur eftir miðnætti, eða hefja þarf vinnu fyrir kl. 08:00, skal atvinnurekandi sjá fyrir gistingu eða flutningi, eða greiða fjárhæð sem samsvari 21/2 startgjaldi leigubifreiðar.

### 3.3.2. Akstursgjald bakara

Hefji sveinar eða ljúki vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal þeim, ef þeir búa fjær vinnustað en 1 km greitt akstursgjald Ferðakostnaðarnefndar ríkisins á leið til og frá vinnustað samtals allt að 35 km fyrir hverja mætingu.

### 3.3.3. Flutningskostnaður kjötiðnaðarmanna

Þegar starfsfólk hefur eða hættir vinnu utan aksturstíma almenningsvagna skal því, ef þau eiga þess ekki kost að mæta til

eða fara úr vinnu á vélknúnu farartæki eða búa fjær vinnustað en tveir km, séð fyrir ferðum að og frá vinnustað. Sé atvinnurekanda ekki kleift að flytja starfsfólk á eigin vegum, ber honum að greiða akstursgjald sem samsvarar því sem Ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður á hverjum tíma eða annan sannanlegan kostnað starfsmanns, þó að hámarki 2 1/2 startgjald leigubifreiða.

Ákvæðið nær ekki til starfsfólks sem býr utan þess byggðarlags þar sem atvinnurekandi hefur starfsstöð og í byggðarlögum þar sem almenningsvagnar ganga ekki. Líta skal þó á Stór-Reykjavíkursvæðið sem eitt byggðarlag.

#### 3.3.4. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

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

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

# 4. KAFLI

## Um orlof

### 4.1. Orlofsréttur

- 4.1.1. Almennt orlof skal vera 24 dagar, sbr. orlofslög. Orlof þeirra, sem unnið hafa í tvö ár í iðninni, skal vera 25 dagar.

Gildir frá 1. maí 2024:

Lágmarksorlof starfsfólks með viðurkennt fagnám eru 25 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Aukið orlof kemur til úttöku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025.

Þeir, sem unnið hafa þrjú ár eða lengur í iðninni, skulu fá 27 daga, og þeir sem unnið hafa þrjú ár eða lengur hjá sama atvinnurekanda, skulu fá 29 daga. Sá sem unnið hefur samfelldt í 5 ár í sama fyrirtæki öðlast rétt til 30 daga orlofs.

Orlofsfé greiðist af öllum launum. Það er 10,17% m.v. 24 daga, 10,64% m.v. 25 daga, 11,59% m.v. 27 daga, 12,55% m.v. 29 daga orlofsrétt og 13,04% m.v. 30 daga orlofsrétt.

- 4.1.2. Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju hjá nýjum atvinnurekanda eftir tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreindur. Sá sem öðlast hefur rétt til 29 virkra daga orlofs, heldur þeim rétti við ráðningu til nýs atvinnurekanda.

Orlofslaun iðnnema skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

- 4.1.3. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 21 dags sumarleyfi á tímabilinu 2. maí til 30. september, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofsins, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

- 4.1.4. Heimilt er að veita orlof umfram 21 dag utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annaði hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

### 4.2. Veikindi í orlofi

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

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

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjanna eða Kanada á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sónnur á veikindi sín með læknisvottorði.

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

# 5. KAFLI

## Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

---

### 5.1. Skilgreining

---

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsfólks, alls eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

---

### 5.2. Markmið

---

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

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

---

### 5.3. Viðræðuheimild

---

Viðræður um fyrirtækjasamning 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.

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er það tilkynnt hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og Samtökum atvinnulífsins.

---

### 5.4. Ráðgjafar

---

Rétt er báðum aðilum, starfsfólki og forsvarsmönnum fyrirtækis, að kalla til ráðgjafa til þátttöku í viðræðum.

---

## 5.5. Fulltrúar starfsfólks – forsvar í viðræðum

---

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsfólk í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd ef óskað er. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

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

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsfólks í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

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

---

## 5.6. Upplýsingarmiðlun

---

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

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsfólki hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óviðkomandi um efni hans

---

## 5.7. Heimili frávik

---

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsfólks og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum frá ákvæðum kjarasamnings, enda náist samkomulag um endurgjald starfsfólks.

### 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 starfsfólks. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til alls hlutaðeigandi starfsfólks og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsfólk heldur dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsfólk er sérstaklega beðið um að vinna á nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

---

## 5.8. Endurgjald starfsfólks

---

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 starfsfólks í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsfólks 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 starfsfólks. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

---

## 5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

---

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsfólks stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann 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.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex 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. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. 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 starfsfólks í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsfólks í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi atvinnurekandi upp fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

---

## 5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

---

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir allt hlutaðeigandi starfsfólk hafi það ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsfólks áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um það starfsfólksem við störf er þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þau sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

---

## 5.11. Meðferð ágreinings

---

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsfólki og atvinnurekanda rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins eða fela þeim aðilum málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsfólki.

# 6. KAFLI

## Um forgangsrétt til vinnu

---

### 6.1. Um forgangsrétt til vinnu

---

#### 6.1.1. Matreiðsla

Matreiðslumenn, sem eru fullgildir félagsmenn í Matvæla- og veitingafélagi Íslands, skulu hafa forgangsrétt að allri vinnu við störf hjá meðlimum SAF enda skuldbinda meðlimir MATVÍS sig til að vinna ekki að störfum í landi hjá öðrum en þeim, sem eru fullgildir meðlimir SAF. Þetta á þó ekki við um störf hjá Flugleiðum hf., ISAL hf. og Íslenska járnblendifélaginu hf.

#### 6.1.2. Framreiðslustörf

6.1.2.1. Veitingamönnum er óheimilt að hafa aðra við framreiðslustörf en þá, sem eru fullgildir meðlimir í Matvæla- og veitingafélagi Íslands. Sé ekki unnt að fá nægilegan fjölda iðnlærðra framreiðslumanna til starfa skulu veitingamenn hafa sótt um og fengið leyfi MATVÍS til þess að ráða ófaglært fólk til starfans.

6.1.2.2. Umsókn skv. 2. málslíð 6.2.1. skal stjórn MATVÍS hafa afgreitt innan 3ja sólarhringa frá því hún barst ella telst hún samþykkt.

#### 6.1.2.3. Veitingahús utan SAF

Hinsvegar skuldbinda framreiðslumenn sig til að vinna ekki að framreiðslustörfum í landi hjá öðrum en þeim, sem eru fullgildir meðlimir Samtaka ferðapjónustunnar.

#### 6.1.3. Bakarar

Öll brauðgerðarhús, sem að þessum samningi standa, skuldbinda sig til að öll vinna, sem talist getur „fagvinna“, sé aðeins unnin af meisturum, nemendum og sveinum, sem eru meðlimir Matvæla- og veitingafélagi Íslands, enda séu þeir fáanlegir til starfa. Þeir sýni full skilríki fyrir félagsrétti sínum ef þess er óskað.

Félagar MATVÍS skuldbinda sig til þess að vinna ekki fagleg störf hjá öðrum en samningsaðilum nema með leyfi viðkomandi meistara.

#### 6.1.4. Kjötiðnaðarmenn

Atvinnurekendur skuldbinda sig til að sjá um, að öll vinna á kjötvinnslustöðvum, sem tilheyrir kjötiðnaðargreininni, skuli framkvæmd af meisturum, nemum og sveinum í Matvæla- og veitingafélagi Íslands, enda sýni sveinar innan MATVÍS skilríki fyrir félagaréttindum sínum. Atvinnurekendur hafa ávallt frjálst val um, hvaða félagar MATVÍS þeir taka í vinnu.

# 7. KAFLI

## Um aðbúnað og hollustuhætti

---

### 7.1. Öryggisbúnaður

---

- 7.1.1. Á hverjum vinnustað skal vera lyfjakassi með nauðsynlegum lyfjum og sáraumbúðum. Á vinnustöðum skal vera hendi til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi. Starfsfólk er skyldugt til að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um, að til efni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gef inn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 7.1.2. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsfólks er stefnt í voða, skulu varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.
- 7.1.3. Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyriræli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 7.1.4. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til SA og MATVÍS.

### 7.2. Hávaði

---

- 7.2.1. Atvinnurekendur skulu sjá um að hávaði á vinnustað fari ekki yfir skaðleg mörk.

### 7.3. Vinnustaðir

---

Um þríf, loftræstingu, upphitun, salerni, matstofur, fatageymslur og allan annan aðbúnað vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995. Einnig vísast til leiðbeininga Vinnueftirlits ríkisins um vinnu í kældu rými.

---

## 7.4. Öryggisbúnaður starfsfólks

---

Um öryggisbúnað starfsfólks vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994.

---

## 7.5. Hreinlæti

---

Atvinnurekandi á kröfu til þess að starfsfólk sé hreint og snyrtilegt við vinnu.

---

## 7.6. Rykgrímur

---

Atvinnurekandi skal hafa á vinnustað rykgrímu, sem menn geta sett upp við losun á mjöli og aðra vinnu.

---

## 7.7. Læstur skápur

---

Atvinnurekandi skal láta hverjum starfsmanni í té læstan skáp.

---

## 7.8. Kaffistofur

---

Komið verði upp kaffistofum þar sem þær eru ekki, og hægt er að koma því við. Einnig stólum með bökum.

## 8. KAFLI

# Um vinnuslys og greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum

### 8.1. Laun í sjúkdóms- og slysaforföllum

Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í veikinda- og slysaforföllum sem hér segir:

- 8.1.1. Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- 8.1.2. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- 8.1.3. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- 8.1.4. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- 8.1.5. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

**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.

### 8.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram áunnin rétt.

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

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

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

---

## 8.3. Launahugtök

---

### Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun með föstum bónusum auk vaktaálags og fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

### Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við þau laun sem greidd eru fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum yfirborgunum.

---

## 8.4. Flutningur áunninna réttinda

---

Starfsmaður sem öðlast hefur tveggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur föstum launum í 10 daga enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir sex mánaða samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda heldur með sömu skilyrðum rétti til fastra launa í einn mánuð ráði hann sig til annars atvinnurekanda innan 12 mánaða. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.

---

## 8.5. Læknisvottorð

---

Atvinnurekandi getur krafist læknisvottorðs er sýni að starfsmaður hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss.

Atvinnurekandi greiði læknisvottorð, að því tilskildu að veikindi hafi verið tilkynnt atvinnurekanda þegar við upphaf veikinda.

---

## 8.6. Sjúkrakostnaður

---

8.6.1. Í slysa- og sjúkdómstilfellum, sem orsakast af vinnunni skal matreiðslumaður, sem unnið hefur þrjú ár eða lengur hjá sama atvinnurekanda, fá greiddan allan sjúkdómskostnað og læknishjálp í allt að sjö vikur samkvæmt gildandi reglum, sem gilda fyrir Sjúkrasamlag Reykjavíkur og Slysatryggingar ríkisins, enda gangi greiðslur þessara stofnana í viðkomandi slysatilfellum til veitingamanns.

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

---

## 8.7. Slysatrygging

---

- 8.7.1. Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis 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.
- 8.7.2. Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.
- 8.7.3. 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 starfsfólks. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflogi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.
- 8.7.4. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.
- 8.7.5. Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 8.7.6. Vísitala og vísitölutenging bóta  
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2024 (608,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.  
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs til verðtryggingar eins og hér segir:  
Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 8.7.7. Dánarbætur  
Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.  
Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2024:  
1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 10.762.562.

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. almanna-tryggingalögum 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. 4.305.025. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 1.076.256. 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. 1.076.256.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 1.076.256 til dánarbús hins látna.

#### 8.7.8. 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 gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 24.538.641. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 245.386, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 490.773, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 981.546. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 67.481.263.

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%.

#### 8.7.9. 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. 53.813 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.

8.7.10. Tryggingarskylda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

---

## 8.8. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

---

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 144/2020 um sama efni.

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

---

## 8.9. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

---

8.9.1. Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin 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. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. Foreldri heldur 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.

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. um veikindi barna.

# 9. KAFLI

## Um verkfæri og vinnuföt

---

### 9.1. Verkfæri

---

#### 9.1.1. Matreiðslumenn

Veitingamenn leggja matreiðslumönnum og nemum til hnífa og brýni eftir þörfum. Yfirmatreiðslumaður metur hvenær endurnýjunar er þörf. Matreiðslumenn og nemar bera ábyrgð á, að áhöldin glatist ekki, enda sjái veitingamaður þeim fyrir læstri hirslu til að geyma áhöldin í.

#### 9.1.2. Kjötiðnaðarmenn

Atvinnurekandi skal leggja til öll verkfæri. Skylt er sveinum að gæta þess, að áhöld atvinnurekanda glatist ekki né skemmist af þeirra völdum og í vinnulok að hreinsa verkfæri og láta þau á sinn stað.

### 9.2. Vinnu- og hlífðarföt

---

#### 9.2.1. Matreiðslumenn

Matreiðslumenn skulu fá ókeypis þvott á vinnufötum og ber atvinnurekandi ábyrgð á því ef föt glatast eða skemmast af ástæðum sem viðkomandi matreiðslumaður á ekki sjálfur sök á. Vinnufatnaður telst vera:

Hvítur jakki, buxur, húfa, svunta, hálsklútur og skór. Greiða skal matreiðslumanni fatapeninga til kaupa á vinnufötum eftir eins mánaðar starf hjá sama atvinnurekanda, enda ber honum skylda til að nota öll umrædd föt í starfi sínu. Fatapeningar miðast við að notaðar séu pappírshúfur, óski veitingamaður þess.

#### 9.2.2. Bakara

Brauðgerðarhús lætur sveini í té vinnufatnað og skó (sem uppfylla kröfur um öryggi og hollustuhætti) og þvott á vinnufatnaði sveini að kostnaðarlausu, en heimilt er brauðgerðarhúsi í þess stað að greiða sveini fata- og þvottagjald, kr. 1.998 á viku (m.v. 1. febrúar 2024).

Upphæðin endurskoðist með tilliti til breytinga á fatnaði, sem er liður 0312 í undirvísitölu neysluverðs (168 m.v. 1.2.2024). Breytingar á fatapeningum verða á sama tíma og breytingar á launum samkvæmt kjarasamningi.

#### 9.2.3. Kjötiðnaðarmenn

Atvinnurekandi skal leggja starfsfólki til stálhanska, vinnusloppa, húfur og hvítar buxur og skulu þeir hafa frían þvott á þeim. Ennfremur skal hverjum sveini séð fyrir læstum fataskáp og

húsnæði til fataskipta og kaffidrykkju. Einnig baðaðstöðu á sama stað, þar sem fimm sveinar eða fleiri vinna.

9.2.3.1. Atvinnurekendum er skylt að leggja starfsfólki til þann hlífðarfatnað sem Vinnueftirlit ríkisins krefst, vegna reglugerðar um kælingu í vinnslusölum kjötvinnslustöðva.

9.2.3.2. Þar sem að mati Vinnueftirlits ríkisins er talin vera heilsuspillandi hávaði á vinnustað, leggi atvinnurekandi til heyrnarhlífar. Sama gildir um reykrímur.

9.2.3.3. Kjötiðnaðarmenn sem starfa við hættuleg störf í kjötvinnsölum, að mati öryggisnefndar eða skv. áli Viñnueftirlits ríkisins skulu eiga rétt á vinnuskóm (öryggisskóm með stáltá og/eða stömum sóla eða öryggisstígvél) eitt þar á ári. Skórnir eru eign fyrirtækisins. Leggi fyrirtæki kjötiðnaðarmönnum til vinnuskó í öðrum tilvikum skiptist kostnaður þannig að atvinnurekandi greiði 60% og starfsmaður 40%. Skórnir eru þá eign kjötiðnaðarmanns.

Við val á skóm skal kjötiðnaðarmaður hafa samráð við atvinnurekanda. Óheimilt er að fjarlægja vinnuskó af vinnustað nema við starfslok.

#### 9.2.4. Framreiðsla

Veitingamenn skulu leggja framreiðslumönnum til öll áhöld, sem þeir nota við starf sitt.

9.2.4.1. Sé þess krafist, að framreiðslumenn beri sérstakan einkennisbúning við vinnu, skal veitingamaður leggja til búning eftir þörfum, þó ekki sjaldnar en á 12 mánaða fresti framreiðslumönnum að kostnaðarlausu. Veitingamenn greiði hreinsun á einkennisfatnaði (buxur + jakki eða vesti) tvisvar sinnum fyrir hvern unninn mánuð. Framreiðslumenn sjái sjálfir um þrif á vinnufatnaði sínum að öðru leyti.

9.2.4.2. Einkennisbúningur telst vera jakki og tvennar buxur, fjórar skyrtur og hálstau. Skal hann vera eign atvinnurekanda og eingöngu notaður í vinnutíma. Þar sem gerð er krafa um að framreiðslumaður noti tiltekinn skófatnað við vinnu sína sem hluta einkennisbúnings, skal greiða honum eftir 12 mánaða starf skópeninga, kr. 19.069 (m.v. 1.2.2024 180,2 stig), eða endurgreiða útlagðan kostnað að sömu fjárhæð. Starfsmaður í föstu hlutastarfi á rétt á hlutfallslegri greiðslu. Framreiðslumaður skal á 12 mánaða fresti eiga rétt á skópeningum, hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall.

9.2.4.3. Í þeim veitingahúsum, þar sem framreiðslumenn bera ekki sérstakan einkennisbúning skulu þeim greiddir fatapeningar. Framangreindra fatahlunninda skulu framreiðslumenn njóta eftir 3ja mánaða starf hjá sama atvinnurekanda. Nú ílendist framreiðslumaður í starfi, og skal hann þá eftir eins árs starf fá greidda fatapeninga fyrir fyrstu þrjú mánuðina.

9.2.4.4. Framreiðslumaður skal á fyrstu þrem starfsmánuðum leggja sér til dökk föt til að vinna í, sé þess óskað.

9.2.4.5. Geri veitingamaður kröfu til þess að framreiðslumaður klæðist pilsí við vinnu sína skal veitingamaður leggja framreiðslumanni til eitt par af sokkabuxum á mánuði. Þetta ákvæði á ekki við ef krafist er skósiðra pilsa.

9.2.5. Fatapeningar

Upphæð fatapeninga endurskoðist af tveimur fulltrúum, öðrum tilnefndum af MATVÍS og hinum af Samtökum atvinnulífsins. Fatapeningar eru kr. 6.027 frá 1. febrúar 2024 (168 stig). Upphæðin endurskoðist með tilliti til breytinga á fatnaði, sem er liður 0312 í undirvísitölu neysluverðs. Breytingar á fatapeningum verða á sama tíma og breytingar á launum samkvæmt kjarasamningi.

---

## 9.3. Tjón á fatnaði og munum

---

9.3. Tryggingar og tjónabætur

9.3.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Sama gildir, ef sveinar verða fyrir tjóni af völdum kemískra efna. Atvinnurekendur tryggi nauðsynlegustu eigur sveina á vinnustöðum

9.3.2. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

# 10. KAFLI

## Um iðgjöld til sjóða

---

### 10.1. Sjúkrasjóðsgjald

---

10.1.1. Atvinnurekendur skulu mánaðarlega greiða í sjúkrasjóð MATVÍS sem svarar 1% af öllum launum hvers starfsmanns.

---

### 10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald

---

10.2.1. Launagreiðendur greiða í orlofsheimilasjóð MATVÍS mánaðarlega sem svarar 0,25% af öllum launum hvers starfsmanns.

---

### 10.3. Lífeyrissjóður

---

10.3.1. Launagreiðendur taka að sér að halda eftir iðgjaldshluta starfsmanna til lífeyrissjóðs, en hann nemur 4% af öllum launum starfsmanns. Iðgjaldshlutann skuldbinda launagreiðendur sig til að leggja inn á reikning lífeyrissjóðsins Birtu, ásamt sínum iðgjaldshluta, sem nemur 11,5% af sömu fjárhæð.

10.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal móttframlag atvinnurekanda vera 2%.

---

### 10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

---

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

---

### 10.5. Endurmenntunarsjóður

---

Fyrirtæki í þeim greinum sem falla undir samninginn greiða sameiginlegt endurmenntunargjald sem nemur a.m.k. 0,5% (1. júní 2014) af heildarlaunum starfsfólks.<sup>6</sup> Gjaldið getur tekið breytingum á samningstímanum með samkomulagi MATVÍS, SAF og SI.

---

<sup>6</sup> Til 1. júní 2014 var sérstakt framlag starfsmanns felld niður frá sama tíma sem taldist vera hluti af kostnaði við samning þennan og kom í stað fyrirkomulags þar sem hlutur fyrirtækis var  $\frac{3}{4}$  af núverandi símenntunargjaldi og starfsmanns  $\frac{1}{4}$ .

# 11. KAFLI

## Um félagsgjöld

---

### 11.1. Innheimta félagsgjalda

---

- 11.1.1. Launagreiðendur taka að sér að halda eftir af ógreiddum, en kræfum vinnulaunum starfsmanns, félagsgjaldi þeirra til stéttarfélagsins.

# 12. KAFLI

## Um uppsagnarfrest og endurráðningu

---

### 12.1. Uppsagnarfrestur

---

- 12.1.1. Starfsmaður, sem unnið hefur einn mánuð eða lengur hjá sama atvinnurekanda skal teljast fastráðinn starfsmaður og skal þá uppsagnarfrestur af beggja hálfu vera einn mánuður. Fyrsta mánuðinn er enginn uppsagnarfrestur.
- 12.1.2. Uppsagnarfrestur þeirra, sem unnið hafa eitt ár, en skemur en tvö ár hjá sama atvinnurekanda skal vera tveir mánuðir og þeirra, sem unnið hafa tvö ár eða lengur hjá sama atvinnurekanda, þrjú mánuðir.
- 12.1.3. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við mánaðamót. Uppsögn skal vera skrifleg.
- 12.1.4. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

### 12.2. Framkvæmd uppsagna

---

#### 12.2.1. Almennt um uppsögn

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

#### 12.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

### 12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt atvinnurekanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsfólk sem tilkynnt hefur um fæðingar- og foreldraorlof og starfsfólk sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

### 12.2.4. Viðurlög

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

---

## 12.3. Áunnin réttindi

---

12.3.1. Réttindi, sem starfsmaður hefur áunnið sér skv. samningi þessum, skulu haldast við endurráðningu innan árs frá því að hann lét af starfi. 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.

### 12.3.2. Áunnin réttindi erlendis starfsfólks

Erlent starfsfólk 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.

Starfsfólk skal við ráðningu færa sönnur á starfstíma sínum með vottorði fyrrum atvinnurekanda 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. Atvinnurekandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum atvinnurekanda 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.

- 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 skjalabýðanda.

---

## 12.4. Fæðingarorlof

---

### 12.4.1. Fæðingarorlof

Eftir tveggja ára starf hjá sama atvinnurekanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikning desember-uppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

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

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

# 13. KAFLI

## Um trúnaðarmenn

---

### 13.1. Kosning trúnaðarmanns

---

- 13.1.1. Starfsfólki er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein, eða starfsfólk mætir almennt til starfa á öðrum vinnustöðum en höfuðstöðvum viðkomandi atvinnurekanda, á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

### 13.2. Störf trúnaðarmanna

---

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

Ef starf trúnaðarmanns er þess eðlis að honum er ókleift að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á reglubundnum vinnutíma, skal að ósk trúnaðarmanns gera samkomulag milli hans og atvinnurekanda um þann lágmarkstíma sem trúnaðarmaður getur haft til umráða til að sinna þessum störfum. Í samkomulagi skal tekið tillit til fjölda starfsmanna sem trúnaðarmaður er fulltrúi fyrir, almenns umfangs trúnaðarstarfa, dreifingar starfsstöðva, vaktaskipulags og annars sem við á.

---

## 13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

---

- 13.3.1. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varða. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

---

## 13.4. Aðstaða trúnaðarmanns

---

- 13.4.1. Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma á vinnustað í samráði við yfirmann sinn.

---

## 13.5. Fundir á vinnustað

---

- 13.5.1. Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar félagsmanna MATVÍS tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok vinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við MATVÍS og viðkomandi atvinnurekanda með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmaður hefur ekki verið tilnefndur er fulltrúa MATVÍS heimilt að boða til fundar með félagsmönnum MATVÍS á vinnustaðnum að fengnu samþykki stjórnenda fyrirtækisins. Leitast skal við að halda fund á þeim tíma sem veldur ekki truflun á starfsemi fyrirtækisins. Samþykki stjórnanda fyrir fundarstað og fundartíma skal liggja fyrir áður en fundur er boðaður.

- 13.5.2. Laun starfsfólks skerðast ekki af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

---

## 13.6. Kvartanir

---

- 13.6.1. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir félagsmanna upp við yfirmann sinn eða stjórnanda fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

---

## 13.7. Trúnaðarmannanámskeið

---

- 13.7.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta

gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

### **Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög**

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

# 14. KAFLI

## Um kaup og kjör iðnnema

### 1. gr.

Ganga skal frá skriflegum námssamningi við iðnnema eigi síðar en mánuði eftir að hann kemur til náms hjá meistara.

Fyrstu 3 mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið námssamningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok.

### 2. gr.

Launakjör iðnnema á námssamningi:

Laun greiðast fyrir unninn tíma í verkþjálfun. Iðnnemar standa sjálfir straum af öllum kostnaði við skólagöngu sína.

Launataxtar, sjá fylgiskjal með samningnum.

Um færslu kauptaxta nær greiddu kaupi vísast til 4. gr. kjarasamnings og bókana með samningi þessum.

### 3. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina.

Iðnnemi skal hefja nám í skóla við upphaf námsannar og störf hjá meistara eða fyrirtæki að loknu síðasta prófi á námsönn.

Þegar nám fer fram í dagskóla með fullum kennslustundafjölda telst iðnnemi skila fullri vinnu þann tíma sem hann stundar skólann og er ekki skyldur til að mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki þá daga sem hann er í skólanum. Komi nemi hins vegar til vinnu að ósk meistara síns skal hann fá greidda yfirvinnu. Mæti nemi ekki í skólann án gildra forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

Á skólatímabili dagskóla skulu iðnnemar mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki í jólafríi eða vinnustöðvunum sem lama skólastarfið.

### 4. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námsskrá. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

Fornámsáfangar þann, er nemendur þurfa að sækja til að fullnægja inngönguskilyrðum iðnfræðsluskóla, skulu viðkomandi nemendur sækja á eigin vegum.

Iðnnemi, er fær styttingu á námssamningi, skal færast, sem styttingunni nemur fyrr á milli ára í kaupi.

## **5. gr.**

### Orlofsuppbót

Iðnnemar á námssamningi skulu við upphaf orlofstöku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót,

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

Réttur til greiðslu orlofsuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof né heldur myndar hún stofn fyrir yfirvinnu.

## **6. gr.**

### Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót,

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf.

Réttur til greiðslu desemberuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## **7. gr.**

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóði og skulu greiðslur til lífeyrissjóðsins fara eftir kjarasamningi.

## **8. gr.**

Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóði og orlofssjóði MATVÍS og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilásjóðs vera þær sömu og sveina.

## **9. gr.**

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningnum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein svo sem fatapeninga, en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

## **10. gr.**

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku eru þær sömu og í viðkomandi kjarasamningi.

## **11. gr.**

Atvinnurekanda ber að halda eftir af kaupum iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi stéttarfélags.

## **12. gr.**

### Veikindaréttur iðnnema

Iðnnemar skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:

Fyrstu 12 mánuðina, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð. Eftir 12 mánaða vinnu (a.m.k. 2000 stundir), einn mánuður á föstum launum. Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 4000 stundir), tveir mánuðir á föstum launum. Námstími í skóla telst ekki til vinnu í skilningi þessarar greinar.

### Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

þurfi starfsþjálfunarnemi að flytjast á milli vinnustaða (launagreiðenda) til að ná þeim markmiðum sem sett hafa verið um starfsþjálfun hans, skerðir það ekki rétt nemans. Hann heldur þá áunnum rétti að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Sé samningi slitið af öðrum ástæðum fellur áunninn réttur niður.

### Flutningur réttinda að loknu námi

Iðnnemi, sem heldur áfram störfum hjá sama atvinnurekanda að afloknu sveinsprófi, heldur áunnum réttindum, þó að lágmarki eins mánaðar veikindarétti, að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Eftir eins árs starf eftir sveinspróf er veikindarétturinn tveir mánuðir á föstum launum. Eftir það fer um ávinnslu skv. almennum reglum.

*Fari nemi í vinnu til annars atvinnurekanda eftir sveinspróf fellur áunnin veikindaréttur niður.*

### Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

### Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Um rétt til launa í vinnuslysum og atvinnusjúkdómum, sjá gr. 8.2.

## **13. gr.**

Iðnnemar eiga rétt á orlofi og orlofslaunum í samræmi við lög nr. 30/1987 um orlof.

## **14. gr.**

þegar námstíma og bóknámi er lokið, skal nemi fá greitt kaup samkvæmt skilgreiningu starfa viðkomandi sveinasamnings, þar til næsta sveinspróf er haldið. Ef nemi lýkur ekki sveinsprófi á tilskildum tíma færist hann á taxa ófaglærðs starfsfólks.

## **15. gr.**

### Um vetrarfrí nema

Iðnnemar, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn vetrarfrídaga fyrir unninn tíma vegna helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.2.3. í kjarasamningi sveina, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafrídögum, nema hjá nemum sem eiga inni áunnið vaktafrí.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí eða eftir samkomulagi. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi fyrirtækis og iðnnema að greiðsla komi í stað umræddra frídaga. Greiðsla fyrir vetrarfrídag er skv. hjálagðri launatöflu. Iðnnemar fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

# 15. KAFLI

## Meginmarkmið og samningsforsendur

---

### 15.1. Inngangur - megininntak

---

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

---

### 15.2. Samningsforsendur

---

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa, skipuð fulltrúum SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarféлага ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formllegt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

#### **Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:**

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

#### **Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:**

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árshraða.

#### **Viðbrögð við forsendubresti**

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagvísu á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bættu samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heildstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kauptaxtaauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá samningsaðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

### **Kauptaxtauki**

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Eflingar á sama tímabili. Kauptaxtaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 – nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærrí er hverju sinni.

### **Framleiðniauki**

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

---

## 15.4. Samningstími

---

Kjarasamningur þessi gildir 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

# FYLGISKJÖL OG BÓKANIR

## Launataxtar á samningstímabilinu 2024 - 2028

### Kjarasamningur SA og MATVÍS

#### Kauptaxtar á samningstímabilinu

##### Fagmenn að loknu tveggja ára viðurkenndu fagnámi

|           | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Grunnlaun | 467.644  | 467.644  | 491.637  | 515.613  | 539.574  |

##### Fagmenn með viðurkennd starfsréttindi, en uppfylla ekki skilyrði um sveinspróf skv. íslenskum reglum eða að loknu þriggja ára viðurkenndu fagnámi

|              | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Byrjunarlaun | 498.236  | 498.236  | 523.798  | 549.342  | 574.871  |
| Eftir 1 ár   | 503.219  | 503.219  | 529.037  | 554.837  | 580.621  |

##### Sérstakur launataxti í ákvæðisvinnu (sjá skilgr. í kjarasamningi)

|           | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Grunnlaun | 503.093  | 503.093  | 528.904  | 554.697  | 580.475  |

##### Iðnaðarmenn með sveinspróf

|              | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Byrjunarlaun | 553.595  | 565.282  | 594.284  | 623.266  | 652.230  |
| Eftir 1 ár   | 559.132  | 570.935  | 600.227  | 629.499  | 658.753  |
| Eftir 3 ár   | 564.723  | 576.644  | 606.229  | 635.793  | 665.339  |
| Eftir 5 ár   | 570.370  | 582.410  | 612.291  | 642.151  | 671.992  |

##### Iðnaðarmenn með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistaráréttindi eða tvö sveinspróf sem nýtast í starfi

|                                  | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Grunnlaun                        | 587.341  | 588.623  | 618.823  | 649.001  | 679.161  |
| Eftir 5 ár frá meistaráréttindum | 605.139  | 606.458  | 637.574  | 668.666  | 699.739  |

#### Iðnnemar í Matvís

##### Fjögurra ára iðnnám

###### Námsár

|       | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. ár | 348.130  | 354.587  | 369.625  | 384.663  | 399.701  |
| 2. ár | 359.293  | 365.956  | 381.476  | 396.996  | 412.516  |
| 3. ár | 381.615  | 388.694  | 405.179  | 421.664  | 438.149  |
| 4. ár | 392.779  | 400.064  | 417.031  | 433.998  | 450.965  |

##### Þriggja ára iðnnám

###### Námsár

|       | 1.2.2024 | 1.5.2024 | 1.1.2025 | 1.1.2026 | 1.1.2027 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. ár | 348.130  | 354.587  | 369.625  | 384.663  | 399.701  |
| 2. ár | 359.293  | 365.956  | 381.476  | 396.996  | 412.516  |
| 3. ár | 387.198  | 394.380  | 411.106  | 427.832  | 444.558  |

# Bókanir og yfirlýsingar

## Fylgiskjal - framleiðniauki

### Framleiðniauki

Á tímabili kjarasamnings getur komið til greiðslu launaauki byggður á þróun framleiðni. Aukist framleiðni umfram mörk í eftirfarandi töflu á samningstímanum mun koma til svokallaðs framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Fyrsti skoðunarpunktur fer fram að árinu 2025 liðnu. Upphafsgildi vísitölu fyrir framleiðni er 100 á árinu 2023.

Vöxtur framleiðni samanstendur hvort tveggja af aukinni framleiðni vinnuafls og tækniþróun sem byggir á fjárfestingu. Mikilvægt er að áfram sé fjárhagslegur hvati til fjárfestinga. Framleiðniaukningin mun því að 70% renna til launafólks.

| Framleiðnivöxtur<br>2025 og 2026 | Framleiðniauki |
|----------------------------------|----------------|
| > 2,0%                           | 0,35%          |
| > 2,5%                           | 0,70%          |
| > 3,0%                           | 1,05%          |

Launa- og forsendunefnd ákvarðar framleiðniauka verði tilefni til greiðslu hans. Framleiðniauki er hlutfallslegur (%) og leggst á laun með sama hætti og almennar hlutfallshækkanir kjarasamninga gera. Komi upp ófyrirséðar aðstæður sem hafa neikvæð áhrif á atvinnulífið gæti launa- og forsendunefnd þurft að taka afstöðu til þess hvort eða hvernig aukinn komi til.

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

## Bókun um áhrif tómlætis [2024]

Ef kjör starfsmanns, heildstætt metið, eru lakari en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi, skal krafa hans um leiðréttingu, komi hún fram á starfstíma eða innan 6 mánaða frá starfslokum, ekki falla niður fyrir tómlæti en fyrnast samkvæmt almennum reglum.

## Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og taki mið af aðstæðum. 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. Hlutadeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild 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, bætt launakjör 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 starfsfólk og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju og tryggja þar með að tækniþróun og aukin framleiðni skili sér í bættum kjörum starfsfólks. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsfólk til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis á að stuðla að aukinni starfsmenntun og starfsþróun, betri kjörum og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, menntun, 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 gagnsægjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

### Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggji á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólki og 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 mótí störfum, námi og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningarvinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti

af þessu kerfi. Launakerfið byggir ætíð að lágmarki á kjarasamningum og lögum og getur því ekki stangast á við ákvæði eða kröfur þeirra.

Kerfið byggir á sex 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

- *Menntun.*
- *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.

### **3. 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 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 útlitun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið, og samningsaðilar hafa náð samkomulagi um efni þess, hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf. [2019]

---

## Bókun

### vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

---

Með upptöku á virkum vinnutíma og breytingu á deilitölum 1. apríl 2020 breyttust öll ákvæði kjarasamnings sem tengjast með beinum hætti vinnutíma á dag, viku eða mánuði. Þar sem í kjarasamningi er miðað við 173,33 verður miðað við 160 og þar sem miðað er við 40 klst. verði 37 klst. o.s.frv. Greiðslur vegna verkfæra, fata og sambærilegra liða sem greiðast í dag m.v. 40 klst. á viku verða uppfærðar m.v. 37 klst. á viku. Aðilar eru sammála um að uppfæra fyrir útgáfu þau ákvæði kjarasamningsins sem þessi breyting tekur til.

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma. Þar sem starfsmaður nýtur aukagreiðslna m.v. 40 klst. á viku (t.d. verkfæra- eða fatagjalds) taka þær hækkun til samræmis. [2019]

---

## Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

---

Þegar atvinnurekandi 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 starfsfólk 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. [2019]

---

## Bókun um endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings

---

Aðilar eru sammála um að ráðast í endurskoðun á samkeppnisákvæði kjarasamnings á samningstímabilinu. Verður þar einkum horft til þess að skilgreina frekar greiðslu vegna slíkrar bindingar en aðilar eru sammála um að samkeppnisákvæði geti ekki náð til taxtalaunafólks. [2019]

---

## Bókun um endurskoðun kafla um aðbúnað

---

Aðilar eru sammála um það að yfirfara og endurskoða kafla kjarasamninga iðnaðarmanna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi samhliða útgáfu þeirra. [2019]

---

## Bókun vegna ágreinings um aðild nema að endurmenntunarsjóði

---

Samningsaðilar, SA (f.h. SAF og SI) og Matvís munu skipa starfshóp til að reyna að leysa úr ágreiningi um það hvort greiða skuli af nemum endurmenntunargjald til endurmenntunarsjóðs skv. grein 10.5. Niðurstaðan skal liggja fyrir eigi síðar en 1. október 2019. [2019]

---

## Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

---

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

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallar-forsenda 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 móti viðmiðum atvinnulífsins sem og raunfærnimat á móti 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 starfsfólk sem þarf að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsfólk 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 iðnaðar-mönnum sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra. [2019]

---

## Yfirlýsing ASÍ og SA vegna sjálfböðaliða

---

Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa axlað sameiginlega ábyrgð á uppbyggingu vinnumarkaðarins og réttindum og skyldum sem þar gilda. Markmið samtakanna er að tryggja áfram samkeppnishæfan vinnumarkað þar sem samtök atvinnurekenda og launafólks semja um laun og önnur starfskjör í kjarasamningum. Aðilar vinnumarkaðarins bera þá skyldu að fylgja því eftir að farið sé að leikreglum á vinnumarkaði.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki í framleiðslu eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Í því ljósi telja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins og aðildarsamtök þeirra mikilvægt að sameiginlegur skilningur gildi á vinnumarkaði um störf sjálfboðaliða.

Samtökin áréttu að það er andstætt kjarasamningum og meginreglum á vinnumarkaði að sjálfboðaliðar gangi í almenn störf launafólks í efnahagslegri starfsemi fyrirtækja. Um þessi störf gilda ákvæði kjarasamninga, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks. Launafólk hefur sinnt þessum störfum og verður því ekki skipt út fyrir sjálfboðaliða. Samningar við einstaklinga um lakari kjör en kjarasamningar kveða á um eru ógildir.

Sjálfboðaliðastörf eiga sér hins vegar langa sögu og eru mikilvæg þeim aðilum sem vinna í þágu almannaheilla að góðgerðar-, menningar- eða mannúðarmálum. Ekki eru gerðar athugasemdir við þau störf sjálfboðaliða enda byggi þau á langri venju og sátt hefur verið um.

Reykjavík, 6. september 2016

---

## Bókun vegna kauptaxta

---

Aðilar eru sammála um að í tengslum við vinnu vegna endurskoðunar á vinnutímaákvæðum og álagsgreiðslum kjarasamninga, sbr. bókun um viðræður um skipulag vinnutíma, gefist kostur á að samræma sveinataxta MATVÍS við sveinataxta Samiðnar/VM/RSÍ. Verður þeirri breytingu hrint í framkvæmt samhliða breytingum á vinnutímaákvæðum.

---

## Bókun um sveigjanleg starfslok

---

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsfólk 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 lífa lengur og eru heilsuþraustari 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 eldra starfsfólks er mikilvægt og fer vaxandi með

minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsfólks 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 hærrí 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 þekktist 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 skípa í vinnuhópa fyrir júlílok 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 liggi 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.

---

## Bókun um mat á námi til launa

---

Iðnaðarmannafélögin og Samtök atvinnulífsins, munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfnipættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, 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 um eflingu iðngreina

---

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna.

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015.

---

## Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

---

SA og iðnaðarmannafélögin telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsfólk er fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá atvinnurekanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttinda-kerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða atvinnurekanda standi því ekki í vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun.

---

## Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits

---

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitöluflakki.

---

## Bókun um bakvaktir

---

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsfólk veitir fyrirtækjum utan vinnutíma þar sem starfsfólk leysir verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu.

---

## Bókun 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. lög bundið fæðingarorlof.

---

## Bókun 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 um endurskoðun orlofslaga

---

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila.

---

## Yfirlýsing um lífeyrismál

---

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinbera lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.

---

## Bókun Ágreiningsmál

---

Samstarfsnefnd um ágreiningsmál

Samkomulag er um að skipa samstarfsnefnd til að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma milli starfsfólks og atvinnurekenda sem eiga aðild að kjarasamningi MATVÍS og SA. Í nefndinni eigi hverju sinni sæti tveir fulltrúar MATVÍS og tveir fulltrúar SA. Nefndin hefur heimild til að kalla eftir gögnum og upplýsingum frá viðkomandi aðilum eftir því sem við á til að upplýsa mál og málsástæður. Nefndin getur óskað eftir því að annar hvor aðili eða báðir komi fyrir nefndina til að gefa upplýsingar og skýra málin. Nefndin skal komast að niðurstöðu innan tveggja vikna frá því mál barst nefndinni nema einhugur sé í nefndinni um að hún þurfi meiri tíma til að komast að niðurstöðu. Neiti aðili að koma fyrir nefndina og gefa skýringar er þeim aðila sem telur á sig hallað heimilt að leita aðstoðar dómstóla án frekari

aðkomu nefndarinnar. Nefndin skal halda fundargerðir þar sem fram komi niðurstöður í einstaka málum.

Aðilar eru sammála um að taka ákvæði þetta til endurskoðunar að ári liðnu þar sem árangur af störfum nefndarinnar verði metinn. Lagt verði m.a. mat á hvort halda eigi áfram störfum nefndarinnar í óbreyttri eða breyttri mynd.

---

## Bókun 2011

### Veikindi og endurhæfingarmál

---

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsfólks um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsfólks úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsfólki þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

---

## Bókun 2011

### Um tilkynningu vinnuslysa

---

ASÍ og SA munu sameiginlega óska eftir breytingu á lögum nr. 30/2004 um váttryggingasamninga þess efnis að tilkynning atvinnurekanda um váttryggingarabturð jafngildi skyldum váttryggðs í því efni skv. 51.gr. laganna hafi hann ekki tilkynnt um atburðinn.

---

## Bókun 2011

### Lokun vegna force major aðstæðna

---

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsfólks í kjölfar force major atvika.

---

## Bókun 2011

### Jafnréttisáherslur

---

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

- 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 starfsfólks og þarfa atvinnulífs.

---

## Bókun 2011

### Upplýsingar og samráð

---

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsfólks skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

---

## Bókun 2011

### Óvinnufærni vegna veikinda

---

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

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

---

## Bókun 2011

### Starfsmannaleigur

---

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutílskipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsfólk er ráðið ótímabundið beint til atvinnurekanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

---

## Bókun 2008

### varðandi atvinnusjúkdóma

---

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

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

---

## Bókun 2008

### varðandi læknisvottorð

---

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

---

## 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 eftirtalin atriði:

þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsfólks til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/ þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.

Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

---

## Bókun 2004 um skerðingu á lágmarkshvöld

---

Í kjarasamningi er kveðið á um frítökurétt fari hvíld niður fyrir 11 klst. Samningsaðilar eru sammála um að sú regla gildi einnig fari hvíld niður fyrir 8 klst. í undantekningartilvikum.

---

## Bókun 2004 um launalaust leyfi

---

Eftir 5 ára samfelt starf hjá sama atvinnurekanda 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 2004

## varðandi vaktir

---

Vöktum skal hagað þannig að starfsfólk eigi helgarfrí a.m.k. þriðju hverja helgi að meðaltali þegar litið er til næstliðinna þriggja mánaða.

---

## Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. nýjum hvíldartímaákvæðum í gr. 2.3.

---

**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. 2.x.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. 2.3.3. 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 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 2.3.3. 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. 2.3.2.).
- C. Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá kl. 08:00 – 13:00, 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. samfelld, eða frá 08:00 til 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. 2.3.2.).

**Dæmi 5:** Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 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 01:00 til 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. Fritökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

**Dæmi 7:** Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til 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. Fritökuréttur 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.

---

## Bókun

### varðandi þjónustulaunasamninga

---

Aðilar eru sammála um að tilnefna tvo menn hvor til að endurskoða þjónustulaunasamninginn, einkum 1. og 2. kafla samningsins. Markmiðið með endurskoðuninni er að gera samninginn áhugaverðari valkost en hann virðist vera að óbreyttu. Verði samstaða í hópnum um tillögur um breytingar á samningnum taka breytingar gildi eftir nánari ákvörðun samningsaðila.

---

## Yfirlýsing

### um aðlögun starfsmanna við eftirlaunaaldur

---

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsfólki aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnu-félaganna beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsfólksa um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.