

KJARASAMNINGUR

milli SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu

og

Fríhafnarinnar ehf.

Gildistími

1. júní 2011 – 31. janúar 2014

Undirritaður 28. júní 2011

SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu

Texti kjarasamnings er unninn af SFR – stéttarfélagi í almannaðjónustu og yfirfarinn af Fríhöfninni ehf.

Hann byggir á kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannaðjónustu og Fríhafnarinnar ehf. dags. 28. júní 2011.

Gildistími samningsins er 1. júní 2011- 31. janúar 2014.

Skáletraður texti (í römmum) er settur til skýringa og sem dæmi.

Samningurinn er gefinn út í maí 2012.

SFR – stéttarfélag í almannaðjónustu
Grettisgötu 89, 105 Reykjavík
Sími 525 8340, bréfasími 525 8349
Netfang www.sfr.is

Prentun GuðjónÓ – vistvæn prentsmiðja

Efnisyfirlit

1. Gildissvið	5
1.1 Gildissvið.....	5
1.2 Forgangsréttur.....	5
2. Gildistími	5
3. Kaup	5
3.1 Mánaðarlaun	5
3.2 Stöðumat og starfsreynsla	6
3.3 Launamyndun.....	6
3.4 Tímakaup í dagvinnu	7
3.5 Yfirvinnukaup	7
3.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag.....	7
3.7 Desember- og orlofsuppbót	7
3.8 Deilitölur vegna dagkaups	8
3.9 Reglur um kaupgreiðslur	9
4. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	9
5. Vinnutími	9
5.1 Almennt.....	9
5.2 Dagvinna.....	9
5.3 Yfirvinna.....	10
5.4 Útkall	10
5.5 Frídagar.....	11
5.6 Vaktavinna.....	13
6. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður	14
6.1 Matar- og kaffitímar í dagvinnu	14
6.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	14
6.3 Vinna í matar- og kaffitíma.....	15
6.4 Fæði og mötuneyti	15
7. Orlof	15
7.1 Orlofsréttur	15
7.2 Lengd orlofs.....	15
7.3 Orlofstaka utan orlofstímabils.....	15
7.4 Ákvörðun orlofstöku.....	16
7.5 Veikindi í orlofi	16
7.6 Áunninn orlofsréttur	16
7.7 Orlofssjóður.....	16
8. Ferðir og gisting	16
8.1 Ferðakostnaður skv. reikningi	16
8.2 Flutningur - greiðsla ferðatíma.....	16
8.3 Ólaunaðir frídagar á ferðum.....	17
9. Aðbúnaður og hollustuhættir	17
9.1 Réttindi skv. lögum um aðbúnað og hollustuhætti.....	17
9.2 Um vinnustaði	17
9.3 Lyf og sjúkragögn.....	17
9.4 Öryggisbúnaður	17

10. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum.....	18
10.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	18
10.2 Laun í veikinda- og slysaforföllum	18
10.3 Læknisvottorð	18
10.4 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	19
10.5 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	19
10.6 Sjúkrasjóður	21
10.7 Fæðingarorlof	21
10.8 Starfsendurhæfingarsjóður	21
11. Lífeyrissjóðir	21
11.1 Lífeyrissjóður.....	21
11.2 Viðbótarlífeyrissparnaður	22
12. Verkfæri og vinnuföt	22
12.1 Vinnuföt	22
12.2 Tryggingar og tjónabætur	22
13. Uppsagnarfrestur	22
13.1 Uppsagnarfrestur.....	22
14. Trúnaðarmenn.....	23
14.1 Val trúnaðarmanna.....	23
14.2 Tími til trúnaðarstarfa.....	23
14.3 Aðgangur að gögnum	23
14.4 Hirsla og sími.....	23
14.5 Fundir.....	23
14.6 Kvartanir	23
14.7 Trúnaðarmannanámskeið og fundir	23
15. Fræðslumál, starfsmenntun.....	24
15.1 Starfsmenntunarsjóður	24
15.2 Þróunar- og símenntunarsjóður	24
15.3 Framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar	24
15.4 Launalaust leyfi.....	24
16. Staðgenglar.....	24
16.1 Staðgenglar.....	24
17. Félagsgjöld.....	25
18. Annað.....	25
18.1 Samningaforsendur	25
Fylgiskjal I.....	26
Fylgiskjal II	27
Bókanir með kjarasamningi SFR og Fríhafnarinnar ehf. dags. 14. janúar 2009.	28

1. Gildissvið

1.1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til starfsmanna Fríhafnarinnar ehf. sem eru fullgildir félagar í SFR.

1.2 Forgangsréttur

Félagar í A-hluta SFR skulu hafa forgangsrétt við ráðningu til almennra starfa skv. samningi þessum, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast sem eru hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

2. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2011 til 31. janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

3. Kaup

3.1 Mánaðarlaun

Mánaðarlaun miðað við fullt starf, verði sem hér segir:

Sölumaður, lagermaður	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	182.000	193.000	204.000
Eftir 1 ár	190.521	201.521	212.521
Eftir 3 ár	199.937	210.937	221.937
Eftir 5 ár	204.179	215.179	226.179
Eftir 7 ár	209.918	220.918	231.918
Eftir 10 ár	214.005	225.005	236.005
Sölumaður með vaktstjórn	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	219.087	230.087	241.087
Eftir 1 ár	234.699	245.699	256.699
Eftir 3 ár	245.268	256.268	267.268
Eftir 5 ár	250.860	261.860	272.860
Eftir 7 ár	258.023	269.023	280.023
Eftir 10 ár	262.963	273.963	284.963
Skrifstofufólk	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	219.087	230.087	241.087
Eftir 1 ár	234.699	245.699	256.699
Eftir 3 ár	245.268	256.268	267.268
Eftir 5 ár	250.860	261.860	272.860

Eftir 7 ár	258.023	269.023	280.023
Eftir 10 ár	262.963	273.963	284.963
Deildarstjórar	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	240.975	251.975	262.975
Eftir 1 ár	255.581	266.581	277.581
Eftir 3 ár	266.420	277.420	288.420
Eftir 5 ár	272.643	283.643	294.643
Eftir 7 ár	280.394	291.394	302.394
Eftir 10 ár	285.879	296.879	307.879

Starfsaldursþrep miðast við samfellt starf. Við mat á starfsaldri skal litið til samanlagðs starfsaldurs hjá Flugstöð Leifs Eiríkssonar ehf. og Fríhafnarinnar ehf. og forverum hennar.

Verslunarstjórar/vaktstjórar
Um laun fer samk. ráðningarsamningi

Þegar unninn er 8 klst. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

3.2 Stöðumat og starfsreynsla

Við fastráðningu starfsmanns telst 22ja ára aldur jafngilda eins árs starfi hjá fyrirtækinu. Ekki er skylt að líta til lífaldurs við ráðningar sumarafleysinga-fólks.

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi.

Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna orlofs, fæðingarorlofs, veikinda og slysa.

3.3 Launamyndun

3.3.1 Hækkun launa. Laun hækka sem hér segir:

1.6.2011:	4.25%
1.2.2012:	3,5%
1.2.2013:	3,25%

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum. Launatafla fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

- 3.3.2 Eingreiðsla. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 15. júlí 2011.
- 3.3.3 Starfmannasamtöl. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, starfsþróun og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Við ákvörðun persónubundinna launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspeglu vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.

3.4 Tímakaup í dagvinnu

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

3.5 Yfirvinnukaup

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

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

3.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 3.1. Vaktaálag er:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 5.5.2

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

3.7 Desember- og orlofsuppbót

- 3.7.1 Desemberuppbót. Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember, skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 39,5 stundir á viku. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við

starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 55.400.

Á árinu 2012 kr. 57.300.

Á árinu 2013 kr. 59.200.

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 25.000.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í lögbundnu fæðingarorlofi.

3.7.2 Orlofsuppbót. Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við útborgun launa 1.6. fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 39,5 stundir á viku. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 verði orlofsuppbót kr. 20.300.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót kr. 21.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600.

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 20.000.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í lögbundnu fæðingarorlofi.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

3.8 Deilitölur vegna dagkaups

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun.

3.9 Reglur um kaupgreiðslur

- 3.9.1 Útborgun launa. Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta virkan dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir.
- 3.9.2 Launaseðill. Starfsmaður skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.
- 3.9.3 Greiðslutímabil yfirvinnu. Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils.

4. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

Ganga skal frá skriflegum ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi sé starfsmaður ráðinn til eins mánaðar eða lengri tíma. Þar skal m.a. tilgreina laun, lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku, áunninn starfsaldur, lífeyrissjóð og önnur starfskjör svo og stéttarfélagsaðild.

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.

Að öðru leyti vísast til samkomulags aðila vinnumarkaðarins um skriflega staðfestingu ráðningar.

5. Vinnutími

5.1 Almennt

Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 39,5 stundir. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og Fh og með skriflegu samþykki samningsaðila. Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

5.2 Dagvinna

Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags. Taka má upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, eftir nánara samkomulagi starfsmanna og Fh.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. 1. mgr. skal fá greitt álag skv. gr. 3.6 á þann hluta starfs síns.

5.3 Yfirvinna

- 5.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem innt er af hendi umfram vikulega 39,5 klst. vinnuskyldu.

Starfsmenn í hlutastarfi sem ráðnir eru til sumarafleysinga eða tímabundið í framhaldi af sumarvinnu, þó að hámarki í 6 mánuði á ári, skulu fá greitt með dagvinnutímakaupi skv. gr. 3.4 að viðbættu 55,00% álagi fyrir vinnu umfram daglega vinnuskyldu á dagvinnutímabili. Vinna umfram daglega vinnuskyldu sem innt er af hendi utan dagvinnumarka greiðist með yfirvinnukaupi, sbr. gr. 3.5.

- 5.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 5.5.1 greiðist sem yfirvinna nema vinna falli undir ákvæði 5.6.7.

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

- 5.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 5.1. skal vinna umfram hana greidd sem yfirvinna.

5.4 Útkall

- 5.4.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

- 5.4.2 Ef útkall hefst á tímabilinu 00:00 - 08:00 á mánudegi – föstudags, eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 5.5.1 og 5.5.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst.

5.5 Fríðagar

Almennir fríðagar eru laugardagur og sunnudagur.

5.5.1 Sérstakir fríðagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Fríðagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

5.5.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Fríðagur verslunarmanna
7. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
8. Jóladaur
9. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

5.5.3 Lágmarkshvíd

5.5.3.1 Daglegur hvíldartími. Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulögðum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst. 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.

5.5.3.2 Frávik og frítökuréttur. Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá undantekningarlaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

5.5.3.3 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.

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

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa.

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

5.5.3.6 Gildissvið. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings aðila vinnumarkaðarins frá 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

5.6 Vaktavinna

- 5.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 5.2.
- 5.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 5.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 5.6.4 Vaktir skulu vera 4-12 klst. Ef teknar eru tvær vaktir á sama sólarhring skal hvor ekki vera skemmri en 4 klst. Þetta gildir þó einungis fyrir starfsmenn í sumarafleysingum. Sjá bókun 8.
- 5.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 5.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Miðað skal við að vaktir séu settar upp þannig að þessir frídagar séu samfelldir.
- 5.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum, alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. 5.3 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. 3.6., sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til launaskrifstofu fyrir 1. desember.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

- 5.6.8 Þeir vaktavinnu menn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. 5.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. 3.5 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. 5.5.2. þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 3.5. í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 5.5.1. og 5.5.2 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 5.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nemur.
- 5.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 5.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri verði því við komið.

6. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

6.1 Matar- og kaffitímar í dagvinnu

Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi Fh og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 2. mgr. þessarar greinar lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir telst lengingin ekki til vinnutímans.

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mín. og 20 mín., og teljast þeir til vinnutíma.

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

6.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk.

Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu. Með matar- og kaffitíma í helgidagavinnu skal fara eftir sömu reglu og um virka daga.

6.3 Vinna í matar- og kaffitíma

Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem tilsvareandi lengri yfirvinna.

6.4 Fæði og mötuneyti

Starfsmenn skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði mat á innanfélagsverði miðað við kostnaðarhlutdeild.

7. Orlof

7.1 Orlofsréttur

Lágmark orlofs skal vera 192 vinnuskyldustundir (24 dagar). Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67, (laugardagar ekki meðtaldir).

7.2 Lengd orlofs

Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda (3 daga) í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda (3 daga) í dagvinnu.

7.3 Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veitt er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

7.4 Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

7.5 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann eiga rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu enda sanni hann þau með læknisvottorði. Tilkynna skal yfirmanni strax með símtali eða símskeyti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Uppbótarorlof skal, eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem launþegi óskar og skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

7.6 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

7.7 Orlofssjóður

Fh greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð SFR. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna SFR. Gjaldið skal greiða mánaðarlega, eftir á, skv. útreikningi launagreiðanda.

8. Ferðir og gisting

8.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Fh skal greiðast eftir reikningi eða skv. reglum fyrirtækisins.

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar. Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar. Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins eða skv. reglum fyrirtækisins.

Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

8.2 Flutningur - greiðsla ferðatíma

8.2.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal fyrirtækið sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað.

Ákvæði þetta nær til þeirra starfsmanna sem búsettir eru í Keflavík og Ytri- og Innri- Njarðvík.

- 8.2.2 Greiðsla vegna ferðatíma til og frá Keflavíkurlflugvelli er innifalin í kaup- töxtum kjarasamnings þessa.

8.3 Ólaunaðir frídagar á ferðum

- 8.3.1 Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frí- dögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnu- klukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

9. Aðbúnaður og hollustuhættir

9.1 Réttindi skv. lögum um aðbúnað og hollustuhætti

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

9.2 Um vinnustaði

Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

9.3 Lyf og sjúkragögn

Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan á vinnu stendur.

9.4 Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggis- búnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Sjá nánar lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnu- stöðum.

10. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum

10.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

10.1.1 Sjúkrakostnaður. Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

10.1.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum. Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði viðkomandi vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxa sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega sem þeir kunna að eiga samkvæmt lögum eða öðrum kjarasamningum.

Sjá lög nr. 19/1979.

10.2 Laun í veikinda- og slysaforföllum

10.2.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári. Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

10.2.2 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár. Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 ár 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vist eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

10.3 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

10.3.1 Greiðsla læknisvottorðs. Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framan- greindum skilyrðum fullnægt.

10.4 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Fh er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi, þar sem það á við.

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

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

10.5 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

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

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum Fh.

Tryggingin skal ná til slysa er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflug, svifflug, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

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

10.5.2 Gildistaka og lok tryggingar. Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir Fh (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

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

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli váttryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

10.5.4 Dánarbætur. Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss. Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2009:

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

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri, óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega, fá bætur er nema kr. 500.000.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

10.5.5 Bætur vegna varanlegrar örorku. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd, og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

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

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur

lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

- 10.5.6 Bætur vegna tímabundinnar örorku. Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur. Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi en síðan til starfsmanns.

- 10.5.7 Tryggingarskylda. Fh 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 vátryggingarsamninga nr. 30/2004.
- 10.5.8 Gildistími bótafjárhæða. Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. febrúar 2009.

10.6 Sjúkrasjóður

Fh greiðir 1% af heildarlaunum starfsmanna í Styrktar- og sjúkrasjóð SFR.

10.7 Fæðingarorlof

Fjarvistir vegna fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e réttar til frítöku en ekki orlofslauna, útreikning desemberuppbótar, orlofsuppbótar starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Fæðingarorlof fer að öðru leyti skv. gildandi lögum.

10.8 Starfsendurhæfingarsjóður

Fh greiðir 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í Starfsendur-hæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

11. Lífeyrissjóðir

11.1 Lífeyrissjóður

- 11.1.1 Starfsmenn geta við ráðningu eða með samningi við Fh valið að greiða til Söfnunarsjóðs lífeyrisréttinda eða annars sambærilegs sjóðs eða til A-deildar LSR. Fer þá um greiðslu iðgjalda sem hér segir:

- a) Starfsmaður greiðir 4% af launum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan sjóð, en Fh greiðir 8% mótframlag.
- b) Starfsmaður greiðir 4% af launum til A-deildar LSR en Fh greiðir mótframlag skv. reglugerð sjóðsins, nú 11,5%. Fh er heimilt að ákvarða laun starfsmanns lægri sem nemur þeim muni sem er á framlagi Fh til A-deildar LSR og Söfnunarsjóðs lífeyrisréttinda eða annars sambærilegs sjóðs (*kauptaxti starfsmanns skv. kjarasamningi að viðbættu 8% lífeyrisframlagi lækkar þá um 11,5% og verður því um 3,14% lægri en ella*).

11.2 Viðbótarlífeyrissparnaður

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignasjóð skal mótframlag Fh vera 2%.

12. Verkfæri og vinnuföt

12.1 Vinnuföt

Sé gerð krafa um sérstakan vinnufatnað skal hann látinn starfsmönnum í té þeim að kostnaðarlausu. Slíkur fatnaður telst eign vinnuveitanda og ber starfsmanni að skila honum er hann hættir starfi.

Starfsmaður á kost á fatahreinsun sérstaks vinnufatnaðar tvisvar á ári á kostnað fyrirtækisins.

12.2 Tryggingar og tjónabætur

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.

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

13. Uppsagnarfrestur

13.1 Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldu starfi hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 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 3 mánaða fyrirvara.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

14. Trúnaðarmenn

14.1 Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefni SFR trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af SFR. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2 Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustaðum skal í samráði við yfirmenn, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum eða SFR vegna starfa þeirra sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.3 Aðgangur að gögnum

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

14.4 Hirsla og sími

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

14.5 Fundir

Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki í vinnutíma. Til fundanna skal boða í samráði og með samkomulagi við stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum.

14.6 Kvartanir

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

14.7 Trúnaðarmannanámskeið og fundir

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja trúnaðarmannaráðsfundi eða námskeið sem SFR boðar.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda launum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda föstum launum 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.

15. Fræðslumál, starfsmenntun

Sæki starfsmenn fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. beiðni Flugstöðvar Leifs Eiríkssonar hf. skulu þeir halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. gr. 8.1.

15.1 Starfsmenntunarsjóður

Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð SFR. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félaga í SFR.

15.2 Þróunar- og símenntunarsjóður

Frá og með 1. júlí 2011 greiðir Fríhöfnin sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0.5% af heildarlaunum félagsmanna.

15.3 Framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar

Fríhöfnin greiðir frá 1. júlí 2011 sérstakt framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum starfsmanna.

15.4 Launalaust leyfi

Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann.

16. Staðgenglar

16.1 Staðgenglar

Sé starfsmanni sérstaklega falið að gegna starfi yfirmanns eða herra launaðs starfsmanns, skal greiða honum laun í samræmi við það starf sem hann leysir af í.

17. Félagsgjöld

Fh heldur eftir af kaupum félagsmanna í SFR, félagsgjaldi samkvæmt upplýsingum félagsins um hlutfall og gjaldstofn.

Félagsgjöldunum skal skila til SFR ásamt skilagreinum mánaðarlega fyrir hvern félagsmann.

18. Annað

Atkvæðisréttur um samning þennan eiga þeir félagsmenn SFR sem starfa samkvæmt samningi þessum.

18.1 Samningaforsendur

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5. maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

Reykjavík, 28. júní 2011

F.h. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

F.h. Fríhafnarinnar ehf.

Árni St. Jónsson (sign)

Ásta Dís Óladóttir (sign)

Ólafur V. Gunnarsson (sign)

Sólveig B. Borgarsdóttir (sign)

Guðmundur B. Guðbergs. (sign)

Helgi Þór Hermannsson (sign)

Fylgiskjal I

Með kjarasamningi SFR og Fríhafnarinnar ehf. dags. 28. júní 2011.

Nám og þjálfun starfsmanna Fríhafnarinnar

Aðilar eru sammála um mikilvægi menntunar og þjálfunar fyrir starfsmenn Fríhafnarinnar. Markmið slíkrar þjálfunar og náms er að gefa starfsmönnum kost á að þróast í starfi og er eins til þess fallið að auka vellíðan starfsmanna á vinnustað.

Námslínan skal byggja á þremur lotum sem þróaðar verða af fræðsluráði Fríhafnarinnar sem samanstendur af stjórnendum Fríhafnarinnar og fulltrúum starfsmanna í samstarfi við Fræðslusetrið Starfsmennt.

Fræðsluráðið mun koma sér saman um námsframboðið en það verður kennt í þremur lotum. Stefnt er að því að fyrsta lotan hefjist í janúar 2012.

Hver námslota verður 25 - 30 klst. að lengd og skal starfsmaður ljúka hverri lotu fyrir sig með fyrirfram ákveðnu námsmati. Fyrsta lotan gefur 2% launahækkun, önnur gefur 2,5% og þriðja 3%. Starfsmenn skulu sækja námskeiðin utan vinnutíma og halda ekki reglubundnum launum á meðan, né heldur greiðir Fríhöfnin nokkurn kostnað sem hlýst af námskeiðinu, s.s ferðakostnað eða slíkt.

Námið verður sett upp á vegum Fræðslusetursins Starfsmenntar og eru samningsaðilar sammála um að leggja á það áherslu að námskeiðin verði haldin óháð fjölda hverju sinni, hver lota verði haldin tvisvar sinnum á ári, svo báðar vaktir geti sótt námið, og lotur verði settar upp annars vegar fyrir lager og hins vegar fyrir skrifstofustarfsfólk Fríhafnarinnar.

Nánari útfærsla á náminu verður í höndum fræðsluráðs Fríhafnarinnar.

Fylgiskjal II

Með kjarasamningi SFR og Fríhafnarinnar ehf. dags. 28. júní 2011.

Sölumaður, lagermaður	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	182.000	193.000	204.000
Eftir 1 ár	190.521	201.521	212.521
Eftir 3 ár	199.937	210.937	221.937
Eftir 5 ár	204.179	215.179	226.179
Eftir 7 ár	209.918	220.918	231.918
Eftir 10 ár	214.005	225.005	236.005
Sölumaður með vaktstjórn	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	219.087	230.087	241.087
Eftir 1 ár	234.699	245.699	256.699
Eftir 3 ár	245.268	256.268	267.268
Eftir 5 ár	250.860	261.860	272.860
Eftir 7 ár	258.023	269.023	280.023
Eftir 10 ár	262.963	273.963	284.963
Skrifstofufólk	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	219.087	230.087	241.087
Eftir 1 ár	234.699	245.699	256.699
Eftir 3 ár	245.268	256.268	267.268
Eftir 5 ár	250.860	261.860	272.860
Eftir 7 ár	258.023	269.023	280.023
Eftir 10 ár	262.963	273.963	284.963
Deildarstjórar	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	240.975	251.975	262.975
Eftir 1 ár	255.581	266.581	277.581
Eftir 3 ár	266.420	277.420	288.420
Eftir 5 ár	272.643	283.643	294.643
Eftir 7 ár	280.394	291.394	302.394
Eftir 10 ár	285.879	296.879	307.879

Bókanir með kjarasamningi SFR og Fríhafnarinnar ehf. dags. 14. janúar 2009.

Bókun 1 Um nýja kauptaxta

Kauptaxti kjarasamningsins tekur sérstakri hækkun skv. kjarasamningi þessum. Samkomulag er um að svokallað „morgunálag“ flytjist að hluta inn í nýja kauptaxta, þannig að sú krónutala sem starfsmaður hefur fengið greidda pr. vakt lækki frá gildistöku samningsins um 1/3. Sú krónutala hækkar um 2,5% þann 1.1.2010.

Starfsmaður sem kýs að halda óskertu morgunálagi skal tilkynna Fh það skriflega eigi síðar en 25. janúar 2009. Kemur þá hækkun skv. gr. 3.3.1 á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti. Gildir sú afstaða einnig um launabreytingar 1. janúar 2010.

Bókun 3

Forgangsréttarákvæði gr. 1.2. miða að því að félagsmönnum A-hluta SFR sé tryggður hliðstæður forgangsréttur og félagsmönnum annarra stéttarféлага á svæðinu.

Bókun 4

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi vegna framkvæmda á lið 5.3.1 fyrir hlutavinnustarfsmenn.

Heimilt er í ráðningarsamningi að semja um að þriðjungur af skilgreindri daglegri vinnuskyldu starfsmanns, sé færð milli daga eða vakta. Vaktir (vinnutími) má þó aldrei fara niður fyrir lágmarks lengd vaktar skv. gr. 5.6.4

Dæmi: Vakt sem á að standa í 6 klst. væri hægt að lengja um allt að 2 stundir án sérstakrar yfirvinnugreiðslu. Þegar umsömdu vinnumagni er náð þann mánuðinn, miðað við ráðningarhlutfall, skulu umframvinnustundir greiddar með yfirvinnu.

Bókun 5

Starfsmenn sem voru í starfi 1.10.2000 hjá Fríhöfninni, skulu halda óbreyttum réttindum hjá Fh. sbr. niðurstöður SFR og UTR, dags. 24. ágúst 2000. Þessi réttindi skulu vera tryggð í ráðningarsamningi hvers starfsmanns.

Bókun 6

Ekki er gert ráð fyrir að starfsmenn geti sama ár tekið bæði vetrarfrí skv. grein 5.6.7. og það 9 daga vetrarfrí, sem starfsmenn hafa haft, vegna uppsafnaðrar yfirvinnu. Útreikningur á þessu vetrarfrí verður óbreytt þrátt fyrir ákvæði gr. 5.3.3.

Bókun 7

Sá hluti yfirvinnugreiðslna („morguntími“) sem ekki hefur verið felldur inn í nýja launatöflu verður tryggður sérstaklega í ráðningarsamningi hlutaðeigandi starfsmanna, sem sérstakt morgunálag.

Miðað er við að starfsmenn séu mættir á sínar starfsstöðvar við upphaf vaktar.

Bókun 8 Vegna greinar 5.6.4

Vöktum fastráðinna starfsmanna verður ekki skipt upp yfir daginn og er því heimild þessi afmörkuð við starfsmenn sem ráðnir eru til sumarafleysinga eða tímabundið í framhaldi af sumarvinnu, þó að hámarki í 6 mánuði á ári.