

KJARASAMNINGUR

Samtaka atvinnulífsins

og

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

Gildir frá 16. ágúst 2022

Gull
KEL

Efnisyfirlit

Gildissvið og markmið kjarasamnings	3
1. KAFLI Laun	4
1.1 Ákvörðun launa	4
1.2 Dagvinnutímakaup og dagkaup	4
1.3 Greiðsla launa	5
1.4 Álagsgreiðslur	5
1.5 Desember- og orlofsuppbót	5
1.6 Yfirvinnu- og stórhátíðarkaup	5
1.7 Eftirvinnukaup	6
1.8 Laun í erlendum gjaldmiðli	6
1.9 Staðgenglar	6
2. KAFLI Um vinnutíma	7
2.1 Dagvinna	7
2.2 Helgi- og stórhátíðardagar	7
2.3 Frí í stað yfirvinnu og eftirvinnu	8
2.4 Hvíldartími	8
2.5 Bakvaktir	9
2.6 Vaktavinna	10
2.7 Ónæði vegna heimasíma	10
3. KAFLI Um orlof	11
3.1 Lengd orlofs	11
3.2 Orlofsauki	11
3.3 Veikindi í orlofi	11
4. KAFLI Vinnuslys, slysaftryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	12
4.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	12
4.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	12
4.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa	12
4.4 Launahugtök	13
4.5 Starfshæfnisvottorð	13
4.6 Skráning veikindadaga	13
4.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum	13
4.8 Veikindi barna yngri en 13 ára	14
4.9 Mæðraskoðun	14
4.10 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	14
5. KAFLI Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.	16
5.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	16
5.2 Samkeppnisákvæði	17
5.3 Uppsögn	18
5.4 Fæðingarorlof	19
5.5 Fræðslumál	19
6. KAFLI Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	20
6.1 Launaseðill	20
6.2 Félagsgjöld	20
6.3 Orlofssjóður	20
6.4 Sjúkrasjóður	20
6.5 Starfsmenntunarsjóður	20
6.6 Starfsendurhæfingarsjóður	20
6.7 Lífeyrissjóður	20
7. KAFLI Ferðir og fatnaður	21
7.1 Dagpeningagreiðslur erlendis	21
7.2 Vinnu- og hlífðarföt	21
8. KAFLI Trúnaðarmenn	21
8.1 Kosning og tilnefning trúnaðarmanna	21

6/6/6
FEL

8.2	Störf trúnaðarmanna	21
9. KAFLI	Fyrirtækjapáttur kjarasamnings.....	21
9.1	Skilgreining.	21
9.2.	Markmið	22
9.3.	Viðræðuheimild	22
9.4.	Ráðgjafar	22
9.5.	Fulltrúar starfsmanna -forsvar í viðræðum.....	22
9.6.	Upplýsingamiðlun.....	23
9.7.	Endurgjald starfsmanna	23
9.8.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	23
9.9.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	24
9.10.	Meðferð ágreinings	24
10. KAFLI	Gildistími og endurskoðun	25
10.1	Gildistími	25
10.2	Endurskoðun.....	25
	Bókun 2022 um vinnutímastyttingu.....	26
	Bókun 2008 vegna nýs kjarasamnings	27

Gildissvið og markmið kjarasamnings

Kjarasamningur þessi er gerður á grundvelli laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 og skulu félög, sem aðild eiga að samningnum, uppfylla skilyrði laganna.

Samningur þessi nær til félagsmanna í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, sem starfa hjá aðildarfyrirtækjum Samtaka atvinnulífsins.

Markmið samnings þessa er að tryggja félagsmönnum ofangreindra félaga, sem falla undir lög nr. 80/1938 og starfa á almennum vinnumarkaði, sambærileg réttindi og launamenn í öðrum stéttarfélögum á almennum vinnumarkaði njóta.

6/11/6
KEG

1. KAFLI

Laun

1.1 Ákvörðun launa

Laun og önnur starfskjör háskólamanna eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns. Um fjárhæð launa, samsetningu þeirra, grundvöll álags- og viðbótargreiðslna o.þ.h. fer samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

Heimilt skal að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi þar sem tilgreind eru heildarlaun starfsmanns vegna starfa í þágu vinnuveitanda. Með sama hætti er heimilt að semja um fasta þóknun fyrir yfirvinnu sem og annað vinnuframlag starfsmanns sem unnið er utan dagvinnutímabils. Sama á við um þóknun fyrir aðrar skyldur sem starfsmaður undirgengst í ráðningarsamningi.

Um form og efni ráðningarsamnings fer skv. gr. 5.1.

Launakjör háskólamanna ráðast af því sem um semst á markaði. Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns, skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.

Þegar samið er um laun geta vinnuveitandi og starfsmaður m.a. byggt á launakönnunum sem og skipan launamála hjá viðkomandi vinnuveitanda.

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. Vinnuveitandi getur einnig haft frumkvæði að árlegum viðtölum við starfsmenn og ákveður hvenær ársins þau eru tekin. Niðurstaða viðtals skal liggja fyrir innan mánaðar.

Skýring:

Laun og önnur starfskjör háskólamanna eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns og er gert ráð fyrir að starfsmaður geti árlega óskað eftir viðtali við yfirmann um breytingar á starfskjörum. Æskilegt er að vinnuveitandi hafi frumkvæði að viðtölum við alla starfsmenn sem undir þennan kjarasamning falla, enda hafa starfsmenn væntingar um árlegt viðtal þar sem rædd er frammistaða, starfsumhverfi og þróun launa. Í viðtali um hugsanlegar breytingar á starfskjörum geta vinnuveitandi og starfsmaður m.a. haft til hliðsjónar launabreytingar í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði og almenna launaþróun háskólamanna, stöðu fyrirtækis og hvernig árangur og frammistaða starfsmanns í starfi hefur áhrif á hans persónubundnu launaþróun. Í því sambandi getur formlegt mat á árangri og frammistöðu verið góður grundvöllur að málefnalegri niðurstöðu.

1.2 Dagvinnutímakaup og dagkaup

1.2.1 Dagvinnutímakaup starfsmanns er fundið með því, að deila tölunni 160 í mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

(Deilitalan miðast við 36,75 stunda dagvinnuviku. Hafi verið samið í ráðningarsamningi um aðra dagvinnuskyldu m.v. fullt starf breytist deilitalan samsvarandi.)

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

1.3 Greiðsla launa

- 1.3.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega, eigi síðar en fyrsta virkan dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Heimilt er að miða reikningstímabil álagsgreiðslna við annað tímabil en almanaksmánuð.

1.4 Álagsgreiðslur

Ef starfsmaður fær sérstaklega greitt fyrir vinnu utan dagvinnutímabils, fer um álagsgreiðslur skv. samningi þessum, sé ekki um annað samið.

Um yfirvinnu- og stórhátíðarkaup fer skv. gr. 1.6.

Um eftirvinnukaup fer skv. gr. 1.7.

Um vaktaálag fer skv. gr. 2.6.

Um bakvaktaálag fer skv. gr. 2.5.

1.5 Desember- og orlofsuppbót

- 1.5.1 Starfsmenn, aðrir en stjórnendur, fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við aðalkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns eða semja um annan greiðsluhátt.
- 1.5.2 Ákvæði 1.5.1 nær ekki til ráðningarsamninga sem í gildi eru við gildistöku kjarasamnings aðila 1. október 2008.
- 1.5.3 Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir er kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.6 Yfirvinnu- og stórhátíðarkaup

- 1.6.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu skv. gr. 2.1.1.
- Tímakaup fyrir yfirvinnu og vinnu á helgidögum skv. gr. 2.2.1 er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sé ekki um annað samið.
- 1.6.2 Tímakaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum skv. gr. 2.2.2 er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sé ekki um annað samið.

1.7 Eftirvinnukaup

Heimilt er að semja svo um við starfsmann að vinna utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.1.1 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,875% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að fullum vinnuskilum (umsaminn greiddur vinnutími) skv. gr. 2.1. Vinna umfram full dagvinnuskil skv. gr. 2.1. greiðist með yfirvinnukaupi, sé ekki um annað samið.

1.8 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 mánaðalaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðalaun 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 mánaðalauna 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.

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

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þannæstu 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.

1.9 Staðgenglar

Þegar starfsmaður, sem ekki er ráðinn sem staðgengill yfirmanns, leysir yfirmann sinn af í störfum, t.d. vegna orlofs eða veikinda, og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur, skal undirmaður eiga rétt til umbunar fyrir

slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og því starfsálagi sem hann verður fyrir. Aðilar skulu semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

2. KAFLI

Um vinnutíma

2.1 Dagvinna

Vinnutími ræðst af samkomulagi og eðli starfs.

- 2.1.1 Vikulegur virkur dagvinnutími, miðað við fullt starf, er 35,5 stundir að meðaltali á viku (35 klst. og 30 mín.) unninn á tímabilinu kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum. Sjá nánar bókun með samningi þessum um vinnutímastyttingu.¹

Heimilt er að samræma dagvinnutíma milli starfsmanna hjá sama atvinnurekanda, sem taka kjör samkvæmt öðrum kjarasamningum sérfræðinga og skrifstofufólks, og ákvarða annan dagvinnutíma starfsmanns en greinir í 1. mgr.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf.

Samkomulag ræður lengd og fyrirkomulagi neysluhléa og eftir atvikum annarra hléa frá vinnu.

Hádegishlé, umfram greidd neysluhlé, telst ekki til greidds vinnutíma.

Dæmi: Ef greidd neysluhlé eru 1 klst. og 15 mín. á viku eða 15 mínútur að jafnaði á dag er greiddur dagvinnutími 36,75 klst. að meðaltali á viku.

Ef unnið er fjóra daga vikunnar frá 08:00 til 16:00 og einn dag vikunnar frá 08:00 til 15:15, hálf tími tekinn í hádegishlé og 15 mín. á dag í neyslyhlé, er virkur vinnutími á viku 35,5 stundir.

Ef hlé eru lengri lengist viðvera sem því nemur.

- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, m.a. með sveigjanlegum vinnutíma báðum aðilum til hagsbóta.

2.2 Helgi- og stórhátíðardagar

- 2.2.1 Almennir helgidagar eru:
1. Skírdagur.
 2. Laugardagur fyrir páska.
 3. Annar í páskum.

¹ Til og með 30. september 2022: 40 stundir á viku í dagvinnu, þar af 37 klst. og 5 mín. í virkan vinnutíma. Aðrar greinar kjarasamningsins sem reiknaðar eru út frá 40 stunda dagvinnuviku uppfærðust við sama tímamark.

4. Sumardagurinn fyrsti.
5. 1. maí.
6. Uppstigningardagur.
7. Annar í hvítasunnu.
8. Frídagur verslunarmanna.
9. Annar í jólum.

2.2.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl 12:00.
7. Jólardagur.
8. Gamlársdagur eftir kl 12:00.

2.3 Frí í stað yfirvinnu og eftirvinnu

- 2.3.1 Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða fyrir yfirvinnu og eftirvinnu með fríum á dagvinnutímabili. Ef ekki er um annað samið skal leggja verðgildi unninna vinnutíma (með eftirvinnu- eða yfirvinnuálagi eftir því sem við á) til grundvallar.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 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.

2.4.2 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, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, 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, 1½ 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 8 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.

Gull
Teg

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

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

2.4.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi.

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 vaktarálags.

2.4.4 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.

2.4.5 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 telst hluti kjarsamnings þessa. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 Bakvaktir

2.5.1 Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt, þ.e. reiðubúinn að sinna útkalli eða annarri vinnuskyldu.

Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.2.1 og 2.2.2 verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1 og 2.3.2 verður ofangreint hlutfall 25%.

Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.

Samið skal um lágmarksgreiðslu fyrir útköll eða aðra vinnuskyldu innan bakvaktar.

2.6	Vaktavinna
2.6.1	Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að skipuleggja vinnu þannig að unnið sé á vöktum. Fyrirkomulag vakta skal tilgreint í samkomulagi. Ef ekki er um annað samið í ráðningarsamningi greiðist vaktaálag skv. gr. 2.6.3.
2.6.2	Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn. Vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
2.6.3	Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi skv. gr. 1.2: 33% kl. 18:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga 45% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga og 00:00 – 24:00 laugardaga og sunnudaga Fyrir vinnu á helgidögum skv. gr. 2.2.1 greiðist yfirvinnukaup og stórhátíðakaup á stórhátíðardögum skv. gr. 2.2.2., sbr. þó gr. 2.6.4.
2.6.4	Ef vaktir eru skipulagðar almennt á helgi- og stórhátíðardögum skv. gr. 2.2. er heimilt, í stað greiðslu yfirvinnu- eða stórhátíðarkaus skv. 2. mgr. 2.6.3, að greiða vaktaálag: 45% á helgidögum skv. gr. 2.2.1. 90% á stórhátíðardögum skv. gr. 2.2.2. Auk vaktaálags ávinnur starfsmaður sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir helgi- og stórhátíðardaga skv. gr. 2.2. sem falla á mánudaga til föstudaga. Sé vinnustað lokað á þeim dögum eða frí veitt fækkar vetrarfrídögum samsvarandi. Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað vetrarfrídaga, 7,35 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag m.v. fullt starf. Um framkvæmd að öðru leyti vísast til kjarasamninga SA.
2.6.5.	Greidd neysluhlé á vöktum svara 5 mín fyrir hverja unna klukkustund (35 mín. á 8 klst. vakt) og skiptast eftir samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda. Neysluhlé skulu jafnan miðast við að vera 15 mín. samfelld. Vinna í neysluhléum stýttir vinnutíma samsvarandi eða greiðist með yfirvinnukaupi.
2.6.6	Fyrir hvern tíma umfram full vinnuskil (umsaminn greiddur vinnutími) að meðaltali á viku skv. gr. 2.1. greiðist yfirvinnukaup, sé ekki um annað samið.
2.7	Ónæði vegna heimasíma
2.7.1	Sé heimasími eða farsími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki, þá skal tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst við launaákvörðun.

3. KAFLI

Um orlof

3.1	Lengd orlofs
3.1.1	Um orlof fer skv. lögum um orlof nr. 30/1987.
3.1.2	Lágmarksorlof Lágmarksorlof er 24 virkir dagar miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,17%. Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1. maí til 30. apríl.
3.2	Orlofsauki
3.2.1	Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum. Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 30 virkum dögum og 13,04% orlofslaunum. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.
3.2.2	Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir þriggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.
3.2.3	Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 2. maí til 15. september. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.
3.3	Veikindi í orlofi
3.3.1.	Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.
3.3.2	Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu.
3.3.3	Undir framangreindum aðtæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi.
3.3.4	Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

4. KAFLI

Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum

4.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður
4.1.1	Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann tilkynna það þegar í upphafi vinnudags. Vinnuveitandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni fyrirtækis. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem þykir þörf á.
4.1.2	Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af atvinnurekanda.
4.1.3	Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 4.1.1 og 4.1.2. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
4.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar
4.2.1	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 almannatryggingar greiða. Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljist slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.
4.2.2	Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir atvinnurekandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til atvinnurekanda. <u>Skýring:</u> Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.
4.3	Réttur til launa vegna veikinda og slysa
4.3.1	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.
4.3.2	Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama atvinnurekanda í eitt ár eða meira skal haga þannig: Eftir 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,

GHG
KEG

eftir 5 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum

eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

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

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

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.

4.4 Launahugtök

Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk 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 föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

4.5 Starfshæfnisvottorð

- 4.5.1 Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður, sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, leggi fram vottorð um starfshæfni áður en hann hefur störf að nýju. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis atvinnurekanda.

4.6 Skráning veikindadaga

- 4.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

4.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 4.8.1.

4.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 4.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar 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 fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

4.9 Mæðraskoðun

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

4.10 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

Njóti starfsmaður ekki dánar-, slysa- og örorkutrygginga skv. gildandi ráðningarsamningi skulu eftirfarandi ákvæði gilda:

- 4.10.1 Atvinnurekandi tryggir það launafólk, 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.
- 4.10.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.
- 4.10.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 4.10.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 4.10.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 4.10.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júlí 2022 (553,5 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

GAH
JHELT

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli váttryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

4.10.7 Dánarbætur

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

4.10.7.2 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 9.792.993.

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

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. 3.917.198. 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. 979.300. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

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. 979.300.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 979.300. til dánarbús hins látna.

4.10.8 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. 22.328.025. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 223.280, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 446.561, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 893.121. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 61.402.070.

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%.

4.10.9 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. 48.965 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.

- 4.10.10 Atvinnurekanda 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.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júlí 2022.

5. KAFLI

Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.

5.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.

- 5.1.1 Við upphaf ráðningar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

Skýring:

Samkvæmt gr. 1.1 eru laun og önnur starfskjör háskólamanna ákvörðuð í ráðningarsamningi milli vinnuveitanda og starfsmanns. Því er mikilvægt að starfsmaður fái þegar við upphaf ráðningar staðfestingu á launum og öðrum starfskjörum.

- 5.1.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 5.1.3 Ákvæði gr. 5.1.1 og 5.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 5.1.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
 2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur við upphaf ráðningar.

7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður og eftir atvikum greiðslur í valkvæða sjóði.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 8. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

5.1.5 Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 5.1.4 skal eftirfarandi koma fram:

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

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

5.1.6 Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að semja um í ráðningarsamningi að laun séu tengd við eða greidd út í erlendum gjaldmiðli. Í samningi á að tilgreina tegund gjaldmiðils, hvort greiðsla sé tengd við eða greidd út í erlendum gjaldmiðli og í hvaða hlutfalli það sé gert ásamt tímalengd samnings.

5.1.7 Tímabundnar ráðningar

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

5.1.8 Hlutastörf

Um starfsmenn í hlutastarfi fer skv. lögum nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastarfi.

5.2 Samkeppnisákvæði

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

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

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.

- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

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

5.3 Uppsögn

5.3.1 Almennt um uppsögn

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf er uppsagnarfrestur einn mánuður og eftir sex mánaða samfelldt starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Heimilt er að semja um lengri reynslutíma, allt að 6 mánuði, og að gagnkvæmur uppsagnarfrestur sé ein vika á því tímabili. Einnig er heimilt að semja svo um að þriggja mánaða uppsagnarfrestur taki fyrst gildi eftir níu mánaða samfelldt starf.

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

5.3.2 Starfslok

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

5.3.3 Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

5.3.4 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

5.3.5 Viðurlög

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

5.4 Fæðingarorlof

Um greiðslur í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum 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 telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

5.5 Fræðslumál

Starfsmenn eiga þess kost að sækja fræðslu- og þjálfunarnámskeið til að viðhalda faglegri þekkingu sinni í samræmi við heildarmarkmið fyrirtækis. Fyrirtækið skal í samráði við starfsmann fylgjast með endurmenntunarþörf hans. Starfsmaður getur haft frumkvæði að því að finna námskeið, fræðslu og/eða ráðstefnur sem henta starfseminni og starfi hans. Hann getur einnig óskað eftir námsleyfi. Mat fyrirtækisins ræður úrslitum um hvaða námskeið eða ráðstefnur verða fyrir valinu og hvort forsendur séu fyrir veitingu námsleyfis. Starfsmaður heldur reglubundnum launum á meðan námskeiði stendur og fær greiddan útlagðan kostnað, nema um annað sé sérstaklega samið.

AKB
Kelt

6. KAFLI

Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

6.1	Launaseðill
6.1.1	Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.
6.2	Félagsgjöld
6.2.1	Starfsmaður getur óskað þess að atvinnurekandi hafi milligöngu um skil félagsgjalda til stéttarfélags, sem aðild á að samningi þessum. Félagsgjöldum skal þá skilað mánaðarlega.
6.3	Orlofssjóður
6.3.1	Atvinnurekandi greiðir 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í orlofssjóð Fíh. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag.
6.4	Sjúkrasjóður
6.4.1	Atvinnurekandi greiðir 1% af heildarlaunum félagsmanna í sjúkrasjóð Fíh.
6.5	Starfsmenntunarsjóður
6.5.1	Atvinnurekandi greiðir 0,22% af heildarlaunum í Starfsmenntunarsjóð Fíh / hlutaðeigandi stéttarfélags.
6.6	Starfsendurhæfingarsjóður
6.6.1	Atvinnurekandi greiðir iðgjald til VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. samkomulag ASÍ og SA þar um og lög nr. 60/2012.
6.7	Lífeyrissjóður
6.7.1	Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 11,5% mótframlag. Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer samkvæmt lögum um lífeyrissjóði og eftir atvikum samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs. Óski starfsmaður þess að eiga aðild að lífeyrissjóði þar sem lágmarksiðgjald er hærra en samkvæmt framansögðu er heimilt að semja um viðbótarframlag.
6.7.2	Viðbótarlífeyrissparnaður Heimilt er að semja um viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð.

AMG
Kelt

7. KAFLI

Ferðir og fatnaður

7.1 Dagpeningagreiðslur erlendis

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

7.2 Vinnu- og hlífðarföt

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði að mati vinnuveitanda, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þrif á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

8. KAFLI

Trúnaðarmenn

8.1 Kosning og tilnefning trúnaðarmanna

Félagsmönnum er heimilt að kjósa sér einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa a.m.k. 5 félagsmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir hlutaðeigandi stéttarfélag trúnaðarmanninn og sendir staðfestingu þess efnis til vinnuveitanda.

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

8.2 Störf trúnaðarmanna

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

9. KAFLI

Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

9.1 Skilgreining.

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra 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 stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 9.5.

9.2. Markmið

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

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

9.3. Viðræðuheimild

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

Viðræður um 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.

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

9.4. Ráðgjafar

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

9.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn 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. Enn fremur 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 starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

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

9.6. Upplýsingamiðlun

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 starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óviðkomandi um efni hans.

9.7. Endurgjald starfsmanna

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

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 9.8.

9.8. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. 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. Verði gerðar breytingar á ákvæðum kjarasamningsins sem samið hefur verið um í fyrirtækjapátti skulu aðilar taka upp viðræður um

endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt innan 2 mánaða. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapátti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

9.9. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

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

9.10. 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 jafnt starfsmönnum 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. 9.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

24.6
KJ

10. KAFLI

Gildistími og endurskoðun

10.1 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 16. ágúst 2022. Um endurnýjun og uppsögn samningsins fer skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

10.2 Endurskoðun

Stéttarfélög, sem aðild eiga að samningi þessum, geta sameiginlega óskað eftir viðræðum um endurskoðun kjarasamnings þessa, verði gerðar almennar breytingar á réttindum launamanna á almennum vinnumarkaði. Með sama hætti geta Samtök atvinnulífsins óskað eftir viðræðum um endurskoðun samningsins.

Reykjavík, 16. ágúst 2022

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Gudmundur H. Gudmundsson
Dagný Jónsdóttir

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Katjana Gísladóttir
Harpa 7. Sævarsdóttir

Bókun 2022 um vinnutímastyttingu

Með kjarasamningi þessum eru vinnutímaákvæði hans aðlöguð að því sem gerist í kjarasamningum skrifstofufólks á almennum vinnumarkaði.

Eigi síðar en 1. október 2022 verður virkur dagvinnutími 35,5 stundir að jafnaði á viku. Þar sem að virkur dagvinnutími er lengri skulu atvinnurekendur hafa samráð við starfsfólk um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- a. Hver dagur styttest
- b. Hver vika styttest
- c. Safnað upp innan ársins
- d. Vinnutímastytting með öðrum hætti

Niðurstaða skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar, þar sem við á, eigi síðar en 30. september 2022. Náist ekki niðurstaða á vinnustað um vinnutímastyttinguna styttest vinnutími starfsfólks hvern dag frá og með 1. október 2022. Vinnutímastytting kemur einungis til framkvæmda þar sem virkur vinnutími (sá tími sem starfsmaður er við störf) er lengri en 35,5 stundir að jafnaði á viku. Neysluhlé og önnur hlé frá vinnu vegna ýmiss konar persónulegra erinda teljast ekki til virks vinnutíma í þessu sambandi. Vinnutími starfsfólks í hlutastarfi sem var með lengri vinnutíma en skv. uppfærðum ákvæðum kjarasamnings styttest hlutfallslega nema samkomulag sé um hækkað starfshlutfall. Áfram verður heimilt að taka orlof út í klukkustundum, hálfum eða heilum dögum.

Atvinnurekanda er heimilt vegna skipulags og nauðsynlegrar samræmingar á vinnustað að tilkynna starfsmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara um breytt fyrirkomulag vinnutímastyttingar. Heimilt er að samræma dagvinnutíma milli starfsmanna hjá sama atvinnurekanda, sem taka kjör samkvæmt öðrum kjarasamningum sérfræðinga og skrifstofufólks, og ákvarða annan dagvinnutíma starfsmanns. Eðlilegt er að tekið sé samtal við starfsmenn þar sem svo háttar til.

Ákvæði kjarasamnings þessa um styttri virkan vinnutíma hefur ekki sjálfkrafa áhrif á viðveru starfsmanns á vinnustað. Á mörgum vinnustöðum hefur viðgengist að starfsmenn njóti ákveðins sveigjanleika vegna persónulegra erinda á vinnutíma. Þar sem starfsmenn halda launum í þessum tilvikum er virkur vinnutími starfsmanns styttri sem þeim nemur. Starfsmenn eiga rétt á vinnutímastyttingu í þessum tilvikum ef virkur vinnutími með tilliti til þessa sveigjanleika er lengri en 35,5 stundir að jafnaði á viku.

Margir stjórnendur og sérfræðingar hafa alla jafna töluvert svigrúm til að skipuleggja vinnutíma sinn og eru fyrst og fremst ráðnir til að sinna tilteknum verkefnum og fá fyrir það föst mánaðarlaun. Yfirvinna er oft innifalin í mánaðarlaunum og/eða vinnutími sveigjanlegur. Rétt er að samtal eigi sér stað um bætta nýtingu vinnutíma gegn styttri viðveru svo samræma megi betur atvinnu- og fjölskyldulíf.

Guð
Ket

Bókun 2008 vegna nýs kjarasamnings

Kjarasamningi þessum er ætlað að tryggja launamönnum sem starfa á almennum vinnumarkaði í störfum sem krefjast háskólamenntunar og eru félagsmenn í stéttarfélögum sem aðild eiga að samningi þessum, sambærileg réttindi og launamenn í öðrum stéttarfélögum á almennum vinnumarkaði njóta. Gildissvið samnings þessa skarast ekki við aðra kjarasamninga sem Samtök atvinnulífsins hafa gert við viðsemjendur sína og breytir því ekki framkvæmd þeirra samninga.

Þessi hópur launamanna hefur staðið utan aðalkjarasamninga sem SA hafa gert á vinnumarkaði. Aðrir kjarasamningar hafa ekki náð til þessa hóps enda aðildarfyrirtæki Samtaka atvinnulífsins óbundin af þeim kjarasamningum sem stéttarfélögin gera við aðra viðsemjendur.

Háskólamenn á almennum vinnumarkaði hafa þ.a.l. byggt kjör og réttindi á ráðningarsamningum sem þeir gera við sína vinnuveitendur. Háskólamenn og vinnuveitendur hafa skv. kjarasamningi þessum mikið svigrúm til að semja um kaup og kjör og fyrirkomulag vinnutíma og greiðslna í tengslum við hann. Ýmis ákvæði kjarasamningsins gilda því einungis ef ekki er um annað samið í ráðningarsamningi. Samningsaðilar eru þó sammála um að eðlilegt sé að tryggja þessum launamönnum tiltekin lágmarksréttindi með kjarasamningi.

Gildistaka kjarasamnings þessa hefur ekki áhrif á hagstæðari kjör sem launamaður hefur samið um í ráðningarsamningi.