

KJARASAMNINGUR
milli
Samiðnar – samband iðnfélaga, annars vegar aðildarfélaga
og
Kirkjugarða Reykjavíkurprófastsdæma hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningur Samiðnar annars vegar og Kirkjugarða Reykjavíkurprófastsdæma hins vegar framlengjast til 31. desember árið 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2008.

2. gr.

Breyting á launatöflu

Í stað áðurgildandi launatöflu komi ný tafla mánaðarlaun

Grein 1.1.1. breytist: Frá og með 1. apríl 2008 skulu mánaðarlaun starfsmanna sem gegna fullu starfi greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (Samiðnar og fjármálaráðherra): Sjá fylgiskjal 1.

Grein 1.2. breytist til samræmis við breytingar á grein 1.1.1.

1.2.1 launaprep.

Í launatöflu raðast starfsmenn eftir aldri sem hér segir

1. þrep: yngri en 20 ára
2. þrep: frá 20 ára aldri
3. þrep: frá 23 ára aldri
4. þrep: frá 26 ára aldri
5. þrep: frá 30 ára aldri
6. þrep: frá 35 ára aldri

Núverandi grein 1.3. fellur brott en ný grein kemur í staðin.

Ný grein 1.3. samningssvið.

Samningurinn tekur jafnt til iðnaðarmannastarfa þeirra starfsmanna sem lokið hafa formlegu námi með skilgreindu prófi og þeirra sem hafa aflað sér starfsréttinda í heimalandi sínu t.d með starfstíma.

3. gr.

Starfsaldurshækkunir

Við mat á starfsaldri skal taka tillit til starfstíma hjá KGRP ásamt starfstíma hjá sveitarfélögum, ríki og við sambærileg störf á almennum markaði.

Launaflokkar geta samkvæmt ofangreindu verið alls 4 en bilið milli launaflokka er 3%.

Eftir 1 ár röðun einum launaflokki ofar en ella, alls 1 flokk

Eftir 2 ár röðun einum launaflokki ofar en ella, alls 2 flokka

Eftir 5 ár einum launaflokki ofar en ella, alls 3 flokka

Eftir 7 ár einum launaflokki ofar en ella , alls 4 flokka

4. gr.

Launapróunartrygging við gildistöku

Launabreytingar 1. apríl 2008

Lágmarks grunnhækkun launa við gildistöku sammings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku sammingsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa sammings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku sammingsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

Launabreytingar 1. janúar 2009

Hinn 1. janúar 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunir á launum starfsmanns eftir fyrstu útborgun eftir gildistöku þessa sammings til og með 1. janúar 2009, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku sammingsins til 1. janúar 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka að lágmarki um 2,5%.

Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.



5 gr.

Breytingar á launatöxtum

Gildandi kauptaxtar starfsmanna hækka sem hér segir og raðast starfsmenn inn í gildandi launatöflu í samræmi við það: (Sjá fylgiskjal)

- 1. apríl 2008 um 21.000 kr.
- 1. janúar 2009 um 17.500 kr.
- 1. janúar 2010 um 10.500 kr.

6. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

- Á árinu 2008 kr. 44.100.
- Á árinu 2009 kr. 45.600.
- Á árinu 2010 kr. 46.800.

Í stað gr. 1.7.1. komi:

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12. ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelldt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1.12. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1.12. til 30.11. ár hvert í stað almanaksárs.

Iðnnemar / garðyrkjunemar í fullu starfi hjá KGRP á námstíma fá fulla desemberuppbót .

Grein 4.2.2.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.5. til 30.4) miðað við fullt starf er:

- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008 verði orlofsuppbót kr. 24.300.
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 verði orlofsuppbót kr. 25.200.
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010 verði orlofsuppbót kr. 25.800.

Uppbótin greiðist þann 1.6. miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelldt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30.4. eða eru í starfi 1.5.

Iðnnemar / garðyrkjunemar í fullu starfi hjá fyrirtæki á námstíma fá fulla orlofsuppbót.

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

7. gr.

Starfsmannaviðtöl

Ný grein 12.11 verði svohljóðandi

12.11.1 Starfsmannaviðtöl

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

8. gr.

MR.
3
WJ

Breyting á grein 10.1.1

Fagtengd námskeið

Við það er miðað að árlega geti starfsmenn varið að lágmarki 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum.

Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið að lágmarki 24 dagvinnustundir tveggja ára tímabili.

Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfelld hjá sama fyrirtæki skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum.

9. gr.

Veikindi barna

Fyrri málsgrein gr. 12.8.1 orðist svo:

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktalagi þar sem það á við.

10. gr.

7. Slysátryggingar

Með tilliti til þeirra breytinga sem gerðar voru á kaflanum slysátryggingar launþega milli Samiðnar og SA 17. feb. sl. og framundan eru samningaviðræður við samninganefnd ríkisins fyrir hönd fjármálaráðherra m.a um slysátryggingar launþega eru samningsaðilar sammála um að endurskoða 7. kaflann þegar fyrirleggur hvort um breytingar verður að ræða í kjarasamningi fjármálaráðherra og Samiðnar

11. gr.

Starfsmenntasjóður

Breyting á bókun 1. 0,40% fari í endurmenntunarsjóð FIT

12. gr.

Endurhæfingarsjóður

Samningsaðilar eru sammála um að taka til skoðunar aðild að Endurhæfingarsjóði og taka mið af bókun í kjarasamningi Samiðnar og fjármálaráðherra dagsettur 29. maí 2008, þó ekki það ákvæði að greiða gjaldið inn til fjármálaráðuneytis.

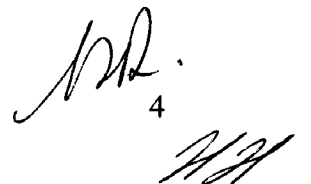
(Bókun 2.)

13. gr.

Ný grein, 16.1.3. orðist svo:

Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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



Handwritten signature and initials, possibly 'MR' and 'HA', with a small number '4' below the signature.

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

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

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

14. gr.

Uppsögn ráðningarsamninga

Ný grein 17.4.1 Framkvæmd uppsagna hljóði svo:

Almennt um uppsögn

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

Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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


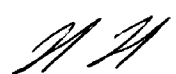
Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

15. gr.

Grein 16.8.1

Trúnaðarmannanámskeið

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

 5


16. gr.

Frá 1. janúar 2009 verður grein 12.9.1 um styrktar- og sjúkrasjóð svohljóðandi:

Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð viðkomandi aðkildrífélags Samiðnar sem nemi 0,75% af heildarlaunum starfsmanns.

17. gr.

**Núverandi grein 18.1.1 fellur brott en ný grein kemur í staðin, framlenging samnings
Framlenging samnings**

Komi til þess að forsendunefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem starfar samkvæmt 15. gr. kjarasamnings Samiðnar og Samtaka atvinnulífsins dags. 17. febrúar 2008 nái samkomulagi um efnislegar breytingar á kjarasamningum eða komi til uppsagnar á forsendum niðurstöðu hennar, skal það með sama hætti taka til þessa samnings.


18. gr.

Fylgiskjöl

- Laun í erlendum gjaldmiðli
- Slysatriggingar launþega
- Bókanir og samkomulög
- Röðun í launatöflu
- Bókun um ráðningasamninga og starfslýsingar

Reykjavík, 30. maí 2008.

F.h. Samiðnar


Sigurður Kristjánsson
fóðman luvannum

F.h. Kirkjugarða Reykjavíkurprófastsdæma



Samningurinn tekur einnig til félaga í Múrarafélagi Reykjavíkur og VM.

Fylgiskjöl:

Bókun um ráðningasamninga, starfslýsingar og vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að fram fari endurskoðun á gerð ráðningasamninga og starfslýsingum starfsmanna. Í starfslýsingu skal starfssvið hvers eins starfsmanns skilgreint og ef gert er ráð fyrir að viðkomandi starfsmaður leysi aðra starfsmenn af sem starfa á öðru starfssviði skal það tilgreint. Einnig eru samningsaðilar sammála um að vinna að samræmingu á vinnutíma starfsmanna. Endurskoðun skal lokið eigi síðar en 30 október 2008.

YFIRLÝSING UM ENDURHÆFINGARÞJÓNUSTU

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánú samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

7 MR.
AA

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarféлага um framkvæmdina.

Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

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 innan tveggja mánaða. 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, sbr. fylgiskjal.

Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan.

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slíkt tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

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

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

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

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

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

Bókun - Jafnréttisáherslur

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


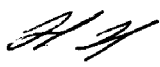
Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnsafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

9 


- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall.
- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágrannalöndunum.

Bókun um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fastra launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða _____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins _____

Starfsmaður _____