

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins vegna
aðildarfyrirtækja og Landsvirkjunar
annars vegar

og

Alþýðusambands Íslands,
Starfsgreinasambands Íslands, Samiðnar
og Rafiðnaðarsambands Íslands
hins vegar

um kaup og kjör við
virkjunarframkvæmdir á vegum
Landsvirkjunar

Gildir frá 19. apríl 2004
til 31. desember 2007

Prentun: September 2004

2 Samningur SA og ASÍ, SGS, Samiðnar og RSÍ v/virkjunarframkvæmda

EFNISYFIRLIT:

Bls.

1. KAFLI	Laun	7
1.1.	Laun	7
	Verkamenn	7
	Iðnaðarmenn	8
	Launataxtar starfsmanna frá 19. apríl 2004	8
1.2.	Launabreytingar á samningstímanum	10
1.3.	Yfirvinnukaup	10
1.4.	Álagsgreiðslur	11
1.5.	Útkall	11
1.6.	Greiðsla launa og launaseðlar	11
1.7.	Fast vikukaup	12
1.8.	Ferðir, ferðakostnaður og ferðalaun	13
1.9.	Starfsmenn mótuneyta og við ræstingu	14
2. KAFLI	Vinnutími	15
2.1.	Virkur vinnutími	15
2.2.	Yfirvinna	15
2.3.	Fridagar	15
2.4.	Lágmarkshvöld	16
2.5.	Skráning vinnutíma o.fl.	18
2.6.	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	18
2.7.	Bakvaktir og gæsluvaktir	19
2.8.	Flutningur starfsmanna	19
2.9.	Vinnutilhögun	19
3. KAFLI	Matar- og kaffitímar	20
3.1.	Matar- og kaffitímar	20
3.2.	Vinna í matar- og kaffitímum	20
4 KAFLI	Orlof	21
4.1.	Lágmarksorlof	21
4.2.	Veikindi í orlofi	21
5. KAFLI	Forgangsréttur til vinnu	22
6. KAFLI	Brunavarnir og öryggisbúnaður	23
6.1.	Um brunavarnir	23
6.2.	Um öryggisbúnað	23
6.3.	Skrá um muni	24
6.4.	Öryggisnefnd	24
6.5.	Þvottaaðstaða fyrir vinnuvélar og bifreiðar	25
6.6.	Hjúkrunargögn og hjúkrunaraðstaða	25

7. KAFLI	Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum og tryggingar starfsmanna	26
7.1.	Vinnuslysa- og veikindaréttur	26
7.2.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	26
7.3.	Flutningur réttinda	26
7.4.	Læknisvottorð	27
7.5.	Fæðingar- og foreldraorlof	27
7.6.	Slysatryggingar	27
8. KAFLI	Verkfæri og vinnuföt	30
8.1.	Um verkfæri og vinnutæki	30
8.2.	Vinnufatnaður	30
8.3.	Klæðnaður starfsmanna í mótuneyti og við ræstingu	31
8.4.	Trygging fatnaðar og muna	31
9. KAFLI	Sjúkra- og orlofssjóðsiðgjöld og lífeyrissjóðir	32
9.1.	Sjúkrasjóður	32
9.2.	Orlofssjóður	32
9.3.	Lífeyrissjóðir	32
10. KAFLI	Félagsgjöld	34
10.1	Greiðsla félagsgjalda	34
11. KAFLI	Verkstjórn	35
11.1.	Fyrirmæli verkstjóra	35
11.2.	Túlkun	35
12. KAFLI	Uppsagnarfrestur og endurráðning	36
12.1.	Ráðningar	36
12.2.	Uppsagnarfrestur	36
12.3.	Starfslok	37
12.4.	Fjarvistir vegna fæðingarorlofs	37
13. KAFLI	Trúnaðarmenn	38
13.1.	Val og störf trúnaðarmanna	38
14. KAFLI	Afkastahvetjandi launakerfi	40
14.1.	Uppbygging afkastahvetjandi launakerfa	40
15. KAFLI	Stjórnendur stórvirkra vinnuvéla	41
15.1.	Flokkun vinnuvéla	41
15.2.	Vinnutilhögun	41
15.3.	Almenn ákvæði	42
16. KAFLI	Vaktavinna	43
16.1.	Vaktavinna	43
16.2.	Vinnutilhögun	43

16.3.	Tímaskrift í vaktavinnu	43
16.4.	Neysluhlé á vöktum	44
16.5.	Vaktaskipti.....	44
17. KAFLI	Fæði og aðbúnaður	45
17.1.	Frítt fæði	45
17.2.	Frítt húsnæði - aðbúnaður	45
17.3.	Umferð á íbúðasvæði	46
17.4.	Bilanir og ófyrirséð óhöpp	46
18. KAFLI	Námskeið.....	47
18.1.	Námskeiðahald.....	47
18.2.	Réttur til námskeiða.....	47
18.3.	Sérstök námskeið	47
18.4.	Sérþjálfunarnámskeið	48
18.5.	Nefnd um starfsþjálfun	48
18.6.	Námskeið	48
18.7.	Eftirmenntunarsjóðir	49
19. KAFLI	Jarðgangagerð.....	50
20. KAFLI	Um verktakastarfsemi	51
21. KAFLI	Fyrirtækjasamningar	52
21.1.	Skilgreining.....	52
21.2.	Markmið	52
21.3.	Viðræðuheimild	52
21.4.	Ráðgjafar.....	53
21.5.	Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum	53
21.6.	Upplýsingamiðlun	53
21.7.	Heimil frávik	54
21.8.	Endurgjald starfsmanna.....	55
21.9.	Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	55
21.10.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	56
21.11.	Meðferð ágreinings	56
22. KAFLI	Meðferð ágreiningsmála	57
23. KAFLI	Erlendir starfsmenn	58
24. KAFLI	Samningsforsendur	59
25. KAFLI	Gildistími	60
25.1.	Gildistími	60
25.2.	Breytingar á almennum réttindaákvæðum	60
25.3.	Atkvæðagreiðsla um samninginn	60
	Fylgiskjal. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 8-4 kerfi	61

Fylgiskjal. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 6-3 kerfi.....	62
Frh. af bls. 62.....	63
Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði	64
Samkomulag milli viðkomandi verkalyðsfélaga og landssambanda annars vegar og Landsvirkjunar hins vegar um yfirtrúnaðarmann við virkjunarframkvæmdir	67
Bókun um stærð tveggja manna herbergja.....	68
Samkomulag um framkvæmd gr. 1.8. á Þjórsár- og Tungnaárvæði.....	68
Bókun um verkfæri málmíðnaðarmanna.....	68
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands	69
SAMNINGUR milli Samtaka atvinnulífsins vegna aðildarfyrirtækja annars vegar og Alþýðusambands Íslands, Starfsgreinasambands Íslands, Samiðnar og Rafiðnaðarsambands Íslands hins vegar um viðauka við kjarasamning um virkjunarframkvæmdir á vegum Landsvirkjunar á Austurlandi	74
Bókanir og fylgiskjöl með viðaukasamningi fyrir Austurland.....	77
Fylgiskjal 1. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 11-3 kerfi.	78
Fylgiskjal 2. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-4 kerfi.	79
Fylgiskjal 3. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-5 kerfi.	80
Frh. af bls. 80. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-5 kerfi.....	81
Kauptaxtar frá 1. janúar 2005.....	82
Kauptaxtar frá 1. janúar 2006.....	82
Kauptaxtar frá 1. janúar 2007.....	83

1. KAFLI

Laun

1.1. Laun

Laun starfsmanna við virkjunarframkvæmdir sem samningur þessi nær til skal vera samkvæmt launaflokkum í gr. 1.1.1.

1.1.1. Launaflokkar starfsmanna

Starfsmönnum við virkjunarframkvæmdir er skipað í eftirtalda launaflokka samkvæmt eðli starfsins, starfsreynslu og sérhæfingu eða sérþjálfun.

Allur starfsaldur, sem nefndur er hér að neðan, miðast við sambærileg störf við virkjunarframkvæmdir.

Eins árs eða lengri starfsreynsla við sambærileg störf á almennum vinnumarkaði svarar til þriggja mánaða starfsreynslu við virkjunarframkvæmdir. Eins árs eða lengri starfsreynsla byggingaverkamanna við sambærileg störf á almennum vinnumarkaði svarar til sex mánaða starfsreynslu við virkjunarframkvæmdir.

Starfsreynsla iðnaðarmanna á almennum vinnumarkaði er talin hefjast við sveinspróf.

Verkamenn

- | | |
|------|--|
| H-1 | Verkamenn fyrstu þrjá mánuðina |
| H-2 | Verkamenn með þriggja mánaða reynslu. Starfsmenn í mótuneyti og við ræstingar |
| H-3a | Meiraprófsbílstjórar og vélamenn. Verkamenn eftir 9 mánuði. |
| H-3b | Starfsmenn í mótuneyti og við ræstingar eftir 3 mánuði á virkjunarstaðnum. Járnamenn. |
| H-4 | Starfsmenn við bor- og hleðsluvinnu í jarðgöngum svo og tækjamaður aftan við stafn. Matráðar sem stjórna mótuneyti.

Eftirtaldir starfsmenn með meira en 6 mánaða starfsreynslu: Stjórnendur stórvirkra efnisflutningavagna sem gerðir eru fyrir akstur utan almennra vega eingöngu, svo og liðstýrðra efnisflutningavagna. Stjórnendur stórvirkra vinnuvéla, skv. skilgreiningu í grein 15.3.4 og vinnuvélstjórar sem einnig hafa meirapróf. Járnamenn. Stjórnendur fólksflutningabifreiða. |

- H-5 Eftirtaldir starfsmenn sem vinna utan jarðganga og stýra tækjum sem falla undir skilgreiningu gr. 15.1.1: Vélamenn sem lokið hafa frum- og grunnnámskeiði Vinnueftirlits ríkisins og prófum og hafa við það öðlast fyllstu réttindi við stjórnun vinnuvéla skv. reglugerð 198/1983 og bifreiðastjórar sem lokið hafa meiraprófsnámskeiðum skv. reglugerð 501/1997 og öðlast með því fyllstu réttindi.

Iðnaðarmenn

Byggingariðnaðarmenn, málmíðnaðarmenn og rafiðnaðarmenn:

- I-1 Iðnaðarmenn sem ekki uppfylla skilyrði fyrir launaflokk I-2.
- I-2 Iðnaðarmenn með sveinspróf á grundvelli þriggja ára iðnnáms (iðnskóla) og a.m.k. 3 ára starfsreynslu að loknu sveinsprófi og rafsuðumenn með a.m.k. tveggja ára iðnnám, rafsuðuréttindi skv. evrópskum staðli og a.m.k. 3 ára starfsreynslu að loknu sveinsprófi.

Launataxtar starfsmanna frá 19. apríl 2004*

Verkafólk

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
H-1	109.676	632,76	1.138,99
H-2	113.787	656,48	1.181,68
H-3a	120.256	693,80	1.248,86
H-3b	122.060	704,21	1.267,59
H-4	125.466	723,86	1.302,96
H-5	129.857	749,19	1.348,56

Iðnaðarmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
I-1	167.778	967,97	1.742,37
I-2	176.856	1020,34	1.836,65

* Launataxta fyrir árin 2005 – 2007 er að finna á bls. 82-83.

1.1.2. Desember- og orlofsuppbót

Samkvæmt kjarasamningi þessum er desember- og orlofsuppbót skv. almennum kjarasamningum landssambanda ASÍ að mestu innifalin í kauptöxtum. Sérstök viðbótaruppbót, kr. 19.411 (frá 19.4.2004) m.v. fullt starf allt árið, eða kr. 9,33 á hverja dagvinnustund (hefur ekki áhrif á yfirvinnukaup eða vaktaálag) er þó greidd til starfsmanna sem taka laun skv. launaflokkum H-1 – H-5 og I-1. Réttur til uppbóta fer skv. ákvæðum almennra kjarasamninga.

Starfsmenn sem taka laun skv. launaflokki I-2 taka desember- og orlofsuppbætur skv. ákvæðum almennra kjarasamninga og eru þær því ekki innifaldar í ofangreindum töxtum (I-2). Réttur til uppbóta fer skv. ákvæðum þeirra samninga. Heimilt er að greiða uppbætur út jafnharðan. Ef greitt er með tímakaupi skal deila með tölunni 2080 upp í uppbætur enda greiðast orlofslaun ofan á tímakaup með uppbótum. Yfirvinnukaup og vaktaálög greiðast af mánaðarlaunum án uppbóta.

1.1.3. Verkfæragjald (ef starfsmaður leggur sér til handverkfæri) frá 19. apríl 2004:

Dagvinna Yfirvinna Stórhát.

Byggingariðnaðarmenn á klst. 25,37 25,37 25,37

Rafiðnaðarmenn fá 4,23% á

laun í dagvinnu og yfirvinnu

1.1.4. Ferðalaun

Ferðalaun skv. grein 1.8.2 í kjarasamningi, á klst. kr. 1.698 (m.v. 19. apríl 2004).

1.1.5. Flokksstjórar

Flokkstjórar sem sérstaklega eru til þess ráðnir skv. samningi þessum að stýra verki skulu hafa 15% álag, sem reiknast af þeim ofangreindum kauptaxta, sem viðkomandi tekur laun eftir.

1.1.6. Matráðar vinnuflokka í vinnubúðum

Kaup matráða, matarfélaga vinnuflokka í vinnubúðum, eða á sambærilegum vinnustöðum, sem annast alla reglubundna málsverði (morgunkaffi 15 mín fyrir vinnubyrjun, morgunverð, hádegisverð, síðdegiskaffi, kvöldverð og kvöldkaffi eigi síðar en kl. 21:30 - kl. 22:00), skal vera mánaðarkaup en greiðast sem dagkaup skv. launaflokki og starfsaldursþrepi viðkomandi matráðs.

Dagvinnuhluti: mánaðarkaup/21,67
Yfirvinnuhluti: 86,67 yfirvinnutímar/21,67

Matráðum skulu tryggðir jafnmargir frídagar og verkamönnum á sama stað. Getur þá komið virkur dagur í stað helgidags ef nauðsyn krefur. Vinna sem unnin er á umsömdum frídegi skal ávallt greidd með yfirvinnukaupi. Þurfi að framreiða aukamáltíð eftir venjulega matmáls- og kaffitíma vegna sérstakra aðstæðna eiga matráðar rétt á aukagreiðslu skv. yfirvinnukaupi.

Matráðar þurfi ekki að annast flutning nauðsynja né flutning að eða frá vinnustað sínum, enda eru skyldustörf þeirra miðuð við matreiðslu- og hreinlætisstörf í eldhúsi, borðsal og matvælageymslu. Ef matráðar eru fengnir til að annast hreinlætisstörf í íbúðarskálum eða í örðum vistarverum, skal samið sérstaklega um greiðslur fyrir slík störf.

1.2. Launabreytingar á samningstímanum

Laun hækka sem hér segir:

19. apríl 2004 hækka laun um	3,25%.
1. janúar 2005 hækka laun um	3,0%.
1. janúar 2006 hækka laun um	2,5%.
1. janúar 2007 hækka laun um	2,25%.

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

1.3. Yfirvinnukaup

1.3.1. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.3.2. Stórhátíðarvinna og stórhátíðarkaup

Tímakaup í stórhátíðarvinnu er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Stórhátíðardagar eru eftirfarandi:

Nýjársgdagur.
Föstudagurinn langi.
Páskadagur.
Hvítasunnudagur.
17. júní.

Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00.

Jóladagur.

Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

1.4. Álagsgreiðslur

Í launatöxtum skv. grein 1.1.1 og launatöflu eru innifalin öll álög og aukagreiðslur hverju nafni sem þær nefnast, önnur en vaktaálag og löggildingarálag og álag vegna tæknideilda Tækniskóla Íslands. Þá er áhættuþóknun felld niður þar sem tryggingarbætur hafa verið hækkaðar sbr. grein 7.6 og fata-gjald fellur niður þar eð samkomulag er um að vinnuveitendur leggja til vinnufatnað sbr. kafla 8.

1.5. Útkall

- 1.5.1. Þegar starfsmenn eru kvaddir til vinnu eftir að yfirvinnutímabil er hafið, skulu þeir fá greitt kaup fyrir minnst þrjár klst. Þó skal greiða minnst fjórar klst. fyrir útkall á tímabilinu kl. 24:00 - kl. 04:00. Ávallt skal greiða vegna útkalls 1 klst. lengur en unnið er. (Þetta gildir þó ekki um bakvaktir samkv. lið 2.7.2. b.).
- 1.5.2. Ávallt skulu að minnsta kosti tveir starfsmenn svara útkalli, sé um einangruð störf að ræða, enda sé enginn starfsmaður á viðkomandi vinnustað.
- 1.5.3. Nú hefur starfsmaður unnið allan daginn og fram að kvöldmatartíma, og er kallaður út aftur eftir tvo tíma eða fyrr, skal hann þá halda kaupi, svo sem um samfelldan vinnutíma hafi verið að ræða.

1.6. Greiðsla launa og launaseðlar

- 1.6.1. Útborgun launa fer fram á tveggja vikna fresti. Heimilt er að greiða launin út með öðrum hætti, náist um það samkomulag við starfsmann. Tímaskýrslur skulu vera starfsmanni og yfirtrúnaðarmanni aðgengilegar á vinnustað. Launaseðlar eru póstsendir til starfsmanns, nema vinnuveitandi kjósi að afhenda þá á vinnustað. Starfsmaður skal hafa aðgang að upplýsingum um laun og vinnutíma dvelji hann lengur en tvær vikur samfelld á vinnustað.
- 1.6.2. Launaseðlar skulu viðurkenndir af samningsaðilum og skal koma skýrt fram á þeim eftirfarandi: Fjöldi dagvinnu- og yfirvinnustunda, uppsöfnun fritökuréttar, fjárhæð hvers launataxta, svo og fjárhæð dag- og yfirvinnulauna, álagsgreiðslur vegna vaktavinnu og bónusgreiðslur, ákvæðis- og ferðalauna. Orlof verði sundurliðað milli dagvinnu og yfirvinnu

- 1.6.3. Frádráttur sé greinilega sundurliðaður, svo sem iðgjöld til lífeyrissjóðs, félagsgjöld, skattar og reitur skal vera fyrir skráningu hugsanlegrar fyrirframgreiðslu eða annars. Gera skal grein fyrir gjaldkröfum þegar í stað við fyrstu útborgun launa með slíkum frádrætti ef óskað er. Þá skal launaseðill einnig bera með sér fjárhæð eftirtalinna liða frá næstliðnum áramótum: Launa, iðgjalda til lífeyrissjóðs, félagsgjöld, og skatta, svo og orlof miðað við orlofsár.
- 1.6.4. Þegar laun eru greidd út á tveggja vikna fresti skulu að jafnaði ekki standa meira en 8 dagar ógreiddir af launum við útborgun.

1.7. Fast vikukaup

- 1.7.1. Nú hefur ófaglærður verkamaður unnið hjá sama vinnuveitanda samfelldi í fjórar vikur eða lengur, og skal honum þá greitt óskert vikukaup, þannig að samningsbundnir frídagar aðrir en sunnudagar séu greiddir.
- 1.7.2. Með samfelldri fjögurra vikna vinnu er átt við að unnið hafi verið hjá sama vinnuveitanda full dagvinna í fjórar vikur, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda og slysa fullri vinnu.
- 1.7.3. Starfsaldurshækkun á kaup
- Sjá grein 1.1.1.
- 1.7.4. Tilfærsla milli starfa
- Sé starfsmaður ráðinn til sérstaks starfs, skal óheimilt eftir að viðkomandi hefur öðlast rétt til uppsagnarfrests, að færa hann í lægra launað starf, nema það sé tilkynnt með sama fyrirvara og um uppsögn væri að ræða, enda greiðist þá áfram óbreytt kaup þar til uppsagnarfrestur er útrunninn.
- 1.7.5. Laun óveðursdaga o.fl.
- Falli vinna niður sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmenn eiga enga sök á, skal greiddur fastur reglulegur vinnutími. Þó er heimilt með samkomulagi aðila að fela starfsmönnum óskyld störf í slíkum tilvikum.
- 1.7.6. Nýjar starfsgreinar
- Komi á samningstímanum til ný störf, sem ekki er gert ráð fyrir í gildandi samningi eða ekki eiga sér greinilega hliðstæðu í gildandi kaugtöxtum, skulu teknar upp samningaviðræður um kaup og kjör vegna þeirra starfa.

1.8. Ferðir, ferðakostnaður og ferðalaun

1.8.1. Við virkjunarframkvæmdir skv. samningi þessum skal starfsmönnum greiddur kostnaður vegna ferða, svo og ferðalaun skv. því sem að neðan greinir.

1.8.2. Starfsmenn við virkjunarframkvæmdir fá greiddan ferðatíma eftir fjarlægð skemmstu leið eftir þjóðvegi, frá virkjunarstað til þéttbýliskjarna næst heimili þeirra eins og hér segir:

0	-	60	km	1,0 klst
61	-	120	km	2,0 klst
121	-	180	km	3,0 klst
181	-	240	km	4,0 klst
241	km og meira			5,0 klst

Ofangreindur ferðatími gildir fyrir hverja ferð (aðra leiðina að eða frá virkjunarstað) og greiðist með kr. 1.645 á klst. (m.v. 1. janúar 2003) og tekur sú fjárhæð þeim almennu breytingum er verða kunna á launatöxtum samnings þessa. Á tímabilinu 1. desember til 1. apríl greiðist 25% lengri ferðatími.

1.8.3. Verktaki skipuleggur og kostar ferðir með bifreið frá virkjunarstað til umsaminna endastöðva, sbr. meðfylgjandi samkomulag um framkvæmd á Þjórsár-Tungnaársvæði.

1.8.4. Greiðslur ferðalauna og ferðakostnaður miðast við farnar ferðir utan vinnutíma við upphaf og lok vinnutímabils (úthalds), sbr. 2.9.

1.8.5. Verkataka er þrátt fyrir framanritað heimilt að flytja starfsmenn á sinn kostnað í vinnutíma á launum og greiðist þá ekki ferðatími sérstaklega enda sé ferðin að öllu leyti farin í vinnutíma.

1.8.6. Verði samkomulag um að starfsmenn annist sjálfir akstur skal verktaki greiða þeim auk ferðatíma greiðslu sem nemur eðlilegum aksturskostnaði miðað við umsamdar akstursleiðir.

1.8.7. Heimilt er starfsmönnum og verktaka að gera með sér samkomulag um aðra skipan ferðamála, t.d. flug og eru þeir þá óbundnir af ofanskráðu. Hverjum og einum er þó heimilt að taka slíkt samkomulag upp á vettvangi fastanefndar.

1.8.8. Samkomulag um framkvæmd framangreindra reglna á hverjum virkjunarstað skal gert milli samningsaðila á vettvangi fastanefndar.

1.8.9. Starfsmenn sem eiga lögheimili á virkjunarstað eiga ekki rétt á framangreindum greiðslum né frium ferðum.

1.9. Starfsmenn mötuneyta og við ræstingu

- 1.9.1. Fyrir að bæta á sig störfum vegna forfalla í mötuneyti, skal hver starfsmaður viðkomandi vaktar fá greidda álagsgreiðslu í formi yfirvinnukaups, þá daga sem slík viðbótarstörf fara fram. Í mötuneyti þar sem starfa að jafnaði 4 starfsmenn eða færri skal greiða 1,5 tíma fyrir unna vakt en í mötuneyti þar sem starfa að jafnaði 5 starfsmenn eða fleiri skal greiða 1 tíma fyrir unna vakt. Ekki skal greitt álag ef forföll vara eina vakt eða skemur.

2. KAFLI

Vinnutími

2.1. Virkur vinnutími

- 2.1.1. Virkur vinnutími starfsmanna í dagvinnu á viku skal vera 37 klst. og 5 mín. og skal vinnutíma hagað sem hér segir:
- a) kl. 07:55 - 17:00 mánudaga til föstudaga
 - b) kl. 07:30 - 16:35 mánudaga til föstudaga
 - c) kl. 07:00 - 16:05 mánudaga til föstudaga
- 2.1.2. Heimilt er að haga vinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og meirihluti starfsmanna koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00.
- 2.1.3. Vinna skal skipulögð með þeim hætti að ekki sé unnið meira en átta daga í senn, nema með samþykki yfirtrúnaðarmanns og starfsmanns. Sjá þó samning frá 15. nóvember 2002 um framkvæmdir á Austurlandi, bls. 74-81.

2.2. Yfirvinna

- 2.2.1. Öll vinna utan reglulegs dagvinnutíma telst yfirvinna. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, skal það greitt sem yfirvinna.

2.3. Frídagar

- 2.3.1. Greiddir helgidagar skulu vera venjulegir helgidagar Þjóðkirkjunnar svo og sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársdagur eftir hádegi.
- 2.3.2. Liggja skal fyrir með þriggja mánaða fyrirvara hvort unnið verði um jól eða páska. Hvað aðra frídaga varðar skal það koma fram á vakta- eða úthaldstöflu hverju sinni.
- 2.3.3. Sé fyrirhugað að vinna á degi sem er frídagur starfsmanns skv. skráðu vinnufyrirkomulagi, skal það skipulagt með minnst þriggja daga fyrirvara nema sérstaklega brýna nauðsyn beri til annars. Starfsmaður skal á engan hátt gjalda þess þótt hann vilji ekki vinna á frídegi sínum.

- 2.3.4. Nú hefur starfsmaður verið beðinn að vinna helgi, en ekkert verður af vinnunni og skal hann þá halda kaupí til viðbótar venjulegri tímaskrift síðasta vinnudag vinnutímabils þannig að heildargreiðsla sé 12 klst. þann dag, en úr því allt að 12 klst. á dag talið frá byrjunartíma að morgni eða þar til honum hefur verið séð fyrir heimferð eða falin störf.

2.4. Lágmarkshvöld

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 kl. 06:00.

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

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annartíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

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

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 2.4.3.

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

2.4.3. Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.4.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.4.4. Vikulegur frídagur

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.5. Frestun á vikulegum frídegi

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

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

2.4.6. Hlé

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

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

2.5. Skráning vinnutíma o.fl.

- 2.5.1. Vinnutími telst frá því að starfsmaður kemur til vinnu skv. kvaðningu verkstjóra og þar til hann hættir vinnu að frádregnum hádegismatartíma (sbr. þó grein 3.2.2). Við upphaf vinnutíma skulu starfsmenn vera mættir vinnuklæddir í flutningstæki við mótuneyti eða á vinnustað við mótuneyti, enda sé mótuneyti í næsta nágrenni við svefnskála.
- 2.5.2. Kvaðning telst liggja fyrir um mætingu á venjulegum byrjunartíma, geri verkstjóri ekki athugasemd um það áður en vinnu lýkur að kvöldi eða nóttu. Sbr. þó grein 2.4.
- 2.5.3. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann stundarfjórðung, sem hann mætir í, né þann tíma, sem áður er liðinn.
- 2.5.4. Vinnuskýrslur skulu færðar daglega og undirritaðar. Vinnuskýrslum skal ekki breytt án samráðs við viðkomandi trúnaðarmann, eftir að þær hafa verið undirritaðar. Sé þess óskað, er verkstjóra skylt að gera starfsmönnum grein fyrir tímaskrift hverju sinni.
- 2.5.5. Óheimilt er að afskrá starfsmann úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartímum í yfirvinnu á tímabilinu frá kl. 22:30 (eða fyrsta neysluhlé eftir kvöldmatarhlé) til kl. 07:00. Þeir greiðast til viðbótar hinum unnu tímum.

2.6. Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

- 2.6.1. Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarfrests,

starfsaldurshækkana, o.fl, og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

2.7. Bakvaktir og gæsluvaktir

2.7.1. Sé nauðsynlegt að mati vinnuveitanda að viðhafa bakvaktir og/eða gæsluvaktir, skal það gert með samkomulagi við viðkomandi starfsmann. Þeir starfsmenn sem eru á bakvakt eða gæsluvakt mega ekki yfirgefa viðkomandi starfsmannabúðir eða gæslusvæði.

2.7.2. Bakvaktir skulu framkvæmdar á eftirfarandi hátt:

- a. Frá því vinnu lýkur að kvöldi þar til vinna hefst aftur að morgni næsta dags. Fyrir bakvakt greiðist dagvinnutími fyrir hverja þrjá bakvaktartíma.
- b. Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en þrjár klst. fyrir útkall.

2.7.3. Gæsluvaktir á helgum og helgidögum

Starfsmenn á gæsluvakt skulu ekki vinna að beinum fram- eiðslutörfum, en þeim ber að sinna eftirlits- og umsýslu- störfum svo sem með búðum, vinnustöðum, tækjum, vatns- ælum, steypuvökvum, og/eða upphitun steypu og steypuefnis, veðurathugunum og öðrum tilfallandi smáverkefnum og viðhaldi. Fyrir þessar vaktir greiðist 15 yfirvinnutímar á sólar- hring, enda greiðist ekki sérstaklega fyrir unna tíma. Þó greið- ist fyrir heimferðardag í samræmi við grein 2.3.3.

2.8. Flutningur starfsmanna

2.8.1. Vinnuveitandi skal, þar sem þörf er talin á, sjá um flutning starfsmanna að og frá vinnusvæðum í öruggum og nægilega rúmgóðum farartækjum. Ef starfsmenn komast ekki af vinnu- stað þegar að vinnu lokinni sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeim er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullu kaupum, meðan á biðtíma stendur og þar til þeir hafa verið fluttir á ákvörðunarstað sinn. Framkvæmd þessarar greinar skal vera í samráði við yfirtrúnaðarmann.

2.9. Vinnutilhöggun

Um lengd úthalda og frestun á vikulegum frídegi vísast til gr. 2.1.3., 2.4.5 og kafla 16.

3. KAFLI

Matar- og kaffitímar

3.1. Matar- og kaffitímar

- 3.1.1. Matartími skal vera 45 mínútur á tímabilinu kl. 12:00 - kl. 13:00, samanber kafla 2.9. Þó er heimilt, þegar tvísetja þarf í mötuneyti, að hafa matarhlé á tímabilinu kl. 11:30 - kl. 13:30.
- Verktaki skal skipuleggja flutning starfsmanna frá einstökum vinnusvæðum í mötuneyti með þeim hætti að allir starfsmenn fái fullar 45 mínútur í matartíma.
- 3.1.2. Kaffitímar í dagvinnu skulu vera tveir, hvor 20 mín., og skulu teknir fyrir og eftir hádegi.
- 3.1.3. Sé yfirvinna unnin, skulu matartímar vera kl. 19:00 - kl. 20:00 og kl. 02:00 - kl. 03:00.
- 3.1.4. Sé yfirvinna unnin, skulu kaffitímar vera kl. 23:00 - kl. 23:20, kl. 05:00 - kl. 05:20 og síðustu 20 mín. áður en dagvinna hefst. Starfsmenn eiga þó ekki rétt á kaffitímanum við upphaf dagvinnu, hefji þeir störf innan tveggja klukkustunda áður en dagvinna hefst.
- 3.1.5. Sé unnið á laugardögum, sunnudögum eða öðrum helgi- og frídögum, skulu kaffi- og matartímar vera á sömu tímum og á virkum dögum.

3.2. Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.2.1. Í matar- og kaffitímum skal því aðeins unnið, að starfsmenn séu fúsir til þess.
- 3.2.2. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu, sem falla inn í vinnutímabil, reiknast sem vinnutímar, og sé unnið í þeim, skal greiða til viðbótar vinnutímanum með yfirvinnukaupi 20 mín. fyrir hvern kaffitíma og eina klst. fyrir hvorn matartíma og skal það einnig gert þótt skemur sé unnið.

4 KAFLI

Orlof

4.1. Lágmarksorlof

- 4.1.1. Lágmarksorlof er 24 dagar eða 10,17% af launum. Að öðru leyti fer um orlof skv. samningum viðkomandi landssambanda og SA og eftir gildandi lögum um orlof.
- 4.1.2. Þeir, sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 21 dags sumarleyfi á tímabilinu 2. maí til 15. september, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.
- 4.1.3. Þeir starfsmenn, sem rétt eiga til 1 mánaðar uppsagnarfrests eða meira, skulu taka orlofslaun, en um orlof af yfirvinnu þeirra fer skv. grein 4.1.1.

4.2. Veikindi í orlofi

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

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

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

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

5. KAFLI

Forgangsréttur til vinnu

- 5.1. Félagsmenn stéttarféлага þeirra landssambanda sem aðild eiga að samningi þessum hafa forgangsrétt til þeirrar vinnu er samningur þessi tekur til.

6. KAFLI

Brunavarnir og öryggisbúnaður

6.1. Um brunavarnir

- 6.1.1. Fylgja skal reglum Brunamálastofnunar um brunavarnir.
- 6.1.2. Í alla svefnskála skal setja upp viðvörunarkerfi, sem samþykkt er af viðkomandi eldvarnareftirliti.
- 6.1.3. Kynna skal starfsfólki meðferð eldvarnartækja og halda skal að jafnaði á hálfis árs fresti, vor og haust, námskeið í hjálp í viðlögum og almennum brunavörnum fyrir verkstjóra og trúnaðarmenn.

6.2. Um öryggisbúnað

- 6.2.1. Öryggisbúnaður á vinnusvæðinu sé svo fullkominn sem kostur er á og fyllsta öryggis sé gætt í samræmi við opinberar reglur.
- 6.2.2. Vinnuástaða í eldhúsi skal vera í samræmi við reglur heilbrigðisvirkvalda.
- 6.2.3. Á vinnustað skal vera hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisútbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða sem tiltekinn er í kjarasamningi, svo sem eyrnahlífar, hlífðargleraugu, rykgrímur og öryggisbelti. Öryggishjálmar og öryggisskór/eða öryggisstígvél skulu afhent starfsmönnum, þegar þeir hefja störf og skal nota þau undantekningarlaust, sbr. þó grein 8.2.5. Að öðru leyti vísast til reglna nr. 497/1994 um notkun persónuhlífa.
- 6.2.4. Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisútbúnað, sem getið er um í almennum kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef starfsmenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega. Yfirtrúnaðarmaður skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur hún þá eigi til framkvæmda.
- 6.2.5. Brot á öryggisreglum, sem valda því að öryggi starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginnar

áminningar, ef yfirtrúnaðarmaður og forsvarsmenn fyrirtækis eru sammála um það.

- 6.2.6. Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fær hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 6.2.7. Komi til ágreinings vegna ákvæða 6.2.4. - 6.2.6. skal vísa málinu til öryggisnefndar, samanber grein 6.4.

6.3. Skrá um muni

- 6.3.1. Þegar starfsmaður hefur störf, skal gerð skrá yfir afhenta muni og starfsmaður skal kvitta fyrir móttöku þeirra og bera ábyrgð á þeim skv. grein 6.3.2.
- 6.3.2. Sé hinu afhenta ekki skilað við starfslok (eða færðar sönnur á eðlilegan forgang þess) greiði starfsmaður andvirði hinna afhentu muna af ógreiddum launum sínum.

6.4. Öryggisnefnd

- 6.4.1 Á virkjunarstað skal starfa öryggisnefnd er hafi eftirlit með öryggisútbúnaði og framkvæmd á öryggismálum almennt. Trúnaðarmönnum er heimilt að snúa sér til öryggisnefndar með hvers konar kvartanir og ábendingar um útbúnað og annað er varðar öryggi starfsmanna og á sama hátt er vinnuveitanda heimilt að gera athugasemdir og kvartanir um notkun öryggisbúnaðar.
- 6.4.2. Öryggisnefnd skal skipuð staðarverkfræðingi eftirlits, yfirtrúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni og öryggisstjóra/öryggisverði frá atvinnurekanda.
- Öryggisnefnd er heimilt að boða fulltrúa Vinnueftirlits ríkisins og heilbrigðiseftirlits á fund öryggisnefndar, auk sérstakra öryggistrúnaðarmanna sem ráðnir hafa verið til að hafa eftirlit með öryggis-, heilsu-, og umhverfismálum. Einstakir nefndarmenn skulu koma óskum sínum um boðun framangreindra aðila á framfæri við formann nefndar.
- Heimilt er að boða fulltrúa einstakra verktaka á fund öryggisnefndar ef mál eru þeim tengd.
- Heimilt er að skipa fleiri en eina öryggisnefnd ef umfang virkjanaframkvæmda kallar á það.

6.5. Þvottaaðstaða fyrir vinnuvélar og bifreiðar

- 6.5.1. Til að skapa öryggi skal komið upp viðunandi aðstöðu til þvotta á vinnuvélum og bifreiðum.

6.6. Hjúkrunargögn og hjúkrunaraðstaða

- 6.6.1. Landsvirkjun sér um að algengustu og nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf séu fyrir hendi á virkjunarsvæðinu, svo og hjúkrunarkona eða þjálfaður sjúkraliði fáist hjúkrunarkona ekki, til aðstoðar við minni háttar sjúkdóma og slys, ef um er að ræða 100 starfsmenn eða fleiri. Sjúkrabifreið skal vera á staðnum, sem búin er til almennra sjúkraflutninga og með viðeigandi útbúnaði og annan útbúnað, sem bestur þekkest til ferðalaga í snjó og annarri ófærð.
- 6.6.2. Hjúkrunarfræðingur skal hafa eftirlit með hreinlæti og hollustu háttum, og telji hún eitthvað ekki í fullkomnu lagi þar að lúti, skal hún gera kvörtun um það til atvinnurekanda og/eða trúnaðarmanna. Læknir verði til viðtals og minniháttar aðgerða minnst tvisvar í mánuði og verði honum séð fyrir viðunandi aðstöðu.
- 6.6.3. Hjúkrunarfræðingur skal fá góða og örugga aðstöðu fyrir apótek og sjúkrastofu.
- 6.6.4. Á staðbundnum vinnusvæðum, í bifreiðum verkstjóra og vinnuskúrum skal vera sjúkrakassi, sem inniheldur venjuleg sjúkragögn til aðgerða við slys. Sjúkrabörur, spelkur og annað slíkt skal vera á helstu vinnusvæðum. Sjúkrakassar skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns og undir eftirliti hjúkrunarkonu.
- 6.6.5. Heimilt er að semja í fastanefnd um aðra útfærslu.

7. KAFLI

Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum og tryggingar starfsmanna

7.1. Vinnuslysa- og veikindaréttur

- 7.1.1. Um rétt til launa í veikinda og slysatilvikum vísast til almennta kjarasamninga viðkomandi landssambanda.
- 7.1.2. Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum skulu greiddar með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur enda hafi tilkynning um veikindi eða læknisvottorð, eftir því hvort við á, borist í tæka tíð vegna launaútreiknings.

7.2. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

- 7.2.1. Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda 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.

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. 7.2.1.

7.3. Flutningur réttinda

Ofangreind réttindi um greiðslur í veikinda- og slysatilfellum, skulu starfsmenn fá flutt frá fyrri atvinnurekanda, sé um störf

að ræða, sem tengd eru tímabundnum meiriháttar framkvæmdum.

Starfsmanni ber, sé þess óskað, að leggja fram staðfestingu frá fyrri vinnuveitanda um lengd vinnu við slík störf.

7.4. Læknisvottorð

- 7.4.1. Vinnuveitandi greiðir læknisvottorð, geri hann kröfu til að veikindi séu sönnuð með slíku vottorði, enda tilkynni starfsmaður um veikindi strax á fyrsta degi.
- 7.4.2. Starfsmönnum er ekki skylt að sanna veikindi á virkjunarstað með læknisvottorði, ef læknir eða hjúkrunarkona eru ekki á staðnum, eða hérðaslæknir hefur ekki verið tilkvaddur af verktaka.
- 7.4.3. Starfsmönnum þeim, sem ráðnir eru samkvæmt samningi þessum, er skylt að færa sönnur á það með læknisvottorði að þeir séu eigi haldnir neinum smitandi sjúkdómi, enda fái starfsmenn endurgreitt gjald fyrir læknisvottorð. Krefjist vinnuveitandi slíks vottorðs af trúnaðarlækni sínum skal hann bera kostnað af öflun þess.

7.5. Fæðingar- og foreldraorlof

- 7.5.1. Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni. Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

7.6. Slysatryggingar

- 7.6.1. Verktaka er skylt að tryggja alla starfsmenn vegna áhættu á svæðinu um upphæð sem er 30% hærri en hin samningsundna slysatrygging skv. 7.6.2. Verktaka er skylt að tryggja þá sem vinna við jarðgangagerð 50% hærri slysatryggingu en aðra starfsmenn.
- 7.6.2. Skylt er vinnuveitanda að tryggja starfsmenn þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi 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

7.6.3. Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 2004

1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 473.482.
 2. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur en lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 2.161.299.
 3. Ef hinn látni var gift/kvæntur eru bætur til maka kr. 2.951.606.
 4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 568.121.
- Bætur greiðast einungis samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar með tölulíðum 2 og 3 geta komið bætur samkvæmt tölulíð 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

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

Með maka í skilningi greinar 8.6. er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

7.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 5.165.255 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar fjórfalt. Bætur fyrir 100% örorku eru því kr. 14.204.453.

7.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar kr. 11.738 á viku, greiðist fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.566 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

7.6.6. Skilmálar

Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs m.v. maí og nóvember ár hvert. Framangreindar tölur miðast við vísitölu í maí 2004. Ákvæði þessi valda í engu

skerðingu á áður umsömdum hagstæðum tryggingarrétti starfsmanna.

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

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar starfsmanna hjá Sambandi Ísl. Tryggingafélaga, þegar samkomulag þetta er gert, með þeim breytingum sem í samningi þessum felast.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart starfsmanni, sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að vera til starfsmanna skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

Hlutaðeigandi samtök vinnuveitanda lýsa því yfir, að þau muni beita áhrifum sínum til þess, að félagsmenn þeirra tryggi alla starfsmenn sína og haldi tryggingunni í gildi.

Tryggingarskilmálar vegna varanlegrar örorku breytast sem hér segir:

Slysaftrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjaftryggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysaftryggingu ökumanns og eiganda.

- 7.6.7. Með vísun til hækkunar slysaftryggingafjárhæða í gr. 7.6.1. greiðist ekki áhættuþóknun vegna þeirra starfa, sem samningur þessi tekur til.

8. KAFLI

Verkfæri og vinnuföt

8.1. Um verkfæri og vinnutæki

- 8.1.1. Verkamönnum og öðrum þeim sem venja hefur verið, skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Iðnaðarmenn sem leggja sé til handverkfæri eftir þeim reglum sem almennt gilda, skulu fá greitt verkfæragejald samkvæmt viðkomandi kauptaxta iðnaðarmanna.
- 8.1.2. Leggi starfsmaður sér til rafknúin handverkfæri skal samið sérstaklega um greiðslur fyrir þau.
- 8.1.3. Sett skal upp viðunandi aðstaða fyrir starfsmenn til geymslu á verkfærum og vinnufatnaði. Ef geymslur undir vinnufatnað eru settar upp úti á vinnusvæðum skulu þær þannig búnað vinnufatnaður starfsmanna sé þurr í upphafi vinnudags.
- 8.1.4. Handverkfæri starfsmanna skulu tryggð þeim að kostnaðarlausu. Hér er átt við verkfæri í eigu starfsmanna, er nota eigin verkfæri. Verkstjóri skal gera lista yfir verkfæraeign viðkomandi og tryggingarupphæð ákveðin með samkomulagi samkvæmt því.
- 8.1.5. Vinnuveitandi skal sjá svo um, að allur útbúnaður og áhöld lögð til af honum séu í góðu lagi, þannig að ekki stafi hætta af eða öryggi starfsmanna sé á annan hátt stefnt í hættu.
- 8.1.6. Verktakar bera alla ábyrgð á ástandi og búnaði vinnutækja á þeirra vegum. Starfsmönnum skal skylt að tilkynna strax allar bilanir tækja þeirra, sem þeir vinna við.

8.2. Vinnufatnaður

- 8.2.1. Á tveggja vikna fresti skal starfsmönnum lagður til hreinn og heill ytri vinnufatnaður af viðeigandi stærð, þeim að kostnaðarlausu (sjá þó 6.3.1. og 6.3.2). Tegund vinnufatnaðar ákvarðast með tilliti til þeirra starfa, sem unnin eru, og skal valið milli samfestings með eða án hettu og vinnuslopps. Séð skal um hreinsun þeirra á kostnað vinnuveitanda. Vinnuföt eru eign vinnuveitanda.

Við aðstæður sem krefjast sérstaks hlífðar- eða öryggisfatnaðar skal hann tiltækur til afnota fyrir starfsmann. Hér er m.a. átt við vinnu þar sem unnið er með málningu og sérstök efni, á óþrifalegum stöðum, við útivinnu í kulda eða vatnsveðrum. Vinnuveitandi á þennan fatnað og er heimilt að merkja hann.

- 8.2.2. Í óþrífatífellum, þar sem verkefni eða vinnustaður, orsaka óvenjulega óhreinkun eða slit vinnufata, skulu starfsmenn fá vinnufatnað oftar en tilgreint er í 8.2.1., þannig að þeir séu þökkalega til fara miðað við starf og klæðist óskemmdum vinnufatnaði m.a. til að minnka slyshættu.
- 8.2.3. Starfsmönnum sem vinna við rafsuðu, grófgerð járníðnaðarstörf, bergborun, víraskiptingar og í allri vinnu, skal leggja til vinnuvettlinga og/eða skinnhanska eftir því sem þörf krefur. Við rafsuðu skulu starfsmenn auk þess sem að ofan greinir fá skinnsvuntu til hlífðar.
- 8.2.4. Starfsmenn í bergborun, steypuvinnu, við hreinsun steypumóta, járnabindingar og tjöruvinnu skulu auk þess sem að ofan greinir fá til afnota regnföt (stakk og buxur). Starfsmönnum í steypuvinnu og tjöruvinnu skal leggja til gúmmístígvél.
- 8.2.5. Starfsmenn sem vinna við bergborun, byggingavinnu, málm- og rafiðnaðarstörf skulu lagðir til öryggisskór eða öryggisstígvél eftir því sem við á þeim að kostnaðarlausu. Starfsmenn við önnur störf, svo sem í mótuneyti og íbúðarskálum, bílstjórar, tækjamenn og skrifstofumenn teljast almennt ekki hafa þörf fyrir þennan öryggisbúnað, nema Vinnueftirlit ríkisins telji nauðsyn á því.
- 8.2.6. Með vísun til ofanritaðra ákvæða um vinnufatnað greiðist ekki sérstakt vinnufatagjald.

8.3. Klæðnaður starfsmanna í mótuneyti og við ræstingu

- 8.3.1. Starfsmenn í mótuneyti og við ræstingar skulu ávallt vera snyrtilegir og nota eingöngu við starf sitt sérstök föt, sem ekki eru notuð til annars. Við eldhússtörf skulu þeir jafnan klæðast sérstökum ljósum fötum og ávallt nota höfuðskýlur, enda leggi vinnuveitandi til slík föt. Starfsmönnumskal séð fyrir svuntum, gúmmihönskum og skóm eftir þörfum.

8.4. Trygging fatnaðar og muna

- 8.4.1. Vinnuveitandi skal brunatryggja fatnað og nauðsynlegan búnað starfsmanna á vinnustað. Verði starfsmenn fyrir tjóni á fatnaði og munum við vinnu, svo sem gleraugum og úrum, skal það bætt að fullu samkvæmt mati. Sama gildir um tjón af völdum bruna eða kemiskra efna. Þó eru peningar ekki tryggðir. Ofangreind tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

9. KAFLI

Sjúkra- og orlofssjóðs- iðgjöld og lífeyrissjóðir

9.1. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félaga eða sambanda sem svarar til 1% af útborguðu kaupum starfsmanna, til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

9.2. Orlofssjóður

Vinnuveitendur greiði sérstakt gjald í orlofssjóði viðkomandi félaga er nemi 0,25% af útborguðu kaupum á sama hátt og gert er varðandi greiðslur til sjúkrasjóða. Vinnuveitendur greiði gjald þetta samhliða sjúkrasjóðsiðgjaldi.

9.3. Lífeyrissjóðir

9.3.1. Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist af öllum starfsmönnum 16 ára og eldri, sem taka laun samkvæmt samningi þessum eða í hlutfalli af honum, og verði iðgjöldin 10% og skiptast þannig að vinnuveitendur greiði 6% og starfsmenn 4%.

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns, sbr. gr. 9.3.2.2.

Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

9.3.2. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

9.3.2.1. *Starfsmaður leggur til viðbótarframlag*

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (séreignar- eða sameignarsjóð) skal móttframlag vinnuveitanda vera 2%.

9.3.2.2. *Ekki viðbótarframlag af hálfu starfsmanns*

Leggi starfsmaður ekki viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi 1% í séreignarsjóð hans.

Framlag þetta greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem viðkomandi starfsmaður á aðild að, nema starfsmaður ákveði annað. Breyting þessi gildir þó ekki í þeim tilvikum þar sem lög- og samningsbundin lífeyrisframlög vinnuveitanda eru samtals 7% eða hærri.

Viðbótarframlag þetta í séreignarsjóð fellur niður 1. janúar 2005 samhliða hækkun framlags atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0%, sbr. gr. 9.3.2.

- 9.3.2.3. Framlag á grundvelli laga nr. 113/1990 um tryggingagjald telst ekki hluti greiðslna skv. gr. 9.3.2.
- 9.3.3. Að öðru leyti vísast til samnings ASÍ og samtaka vinnuveitanda um lífeyrissjóði dags. 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum, svo og samnings ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995.

10. KAFLI

Félagsgjöld

10.1 Greiðsla félagsgjalda

- 10.1.1. Vinnuveitendur taka að sér að greiða félagsgjöld félaga og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags eða hluta af þeim af ógreiddum en kræfum vinnulaunum.

11. KAFLI

Verkstjórn

11.1. Fyrirmæli verkstjóra

- 11.1.1. Verkstjórar skulu gefa starfsmönnum fyrirmæli sem eru þeim fullkomlega skýr og skiljanleg og ber starfsmönnum ekki skylda til að taka við fyrirmælum frá öðrum nema í undantekningartilfellum.
 - 11.1.2. Öll fyrirmæli skulu gefin í vinnutíma, nema annars gerist sérstök þörf.
-

11.2. Túlkun

- 11.2.1. Þeir vinnuveitendur sem ekki tala íslensku skulu sjá fyrir túlkun og skulu öll fyrirmæli vera á íslensku og skulu starfsmenn ekki þurfa að tala annað mál en íslensku. Í engu skulu starfsmenn gjalda þess komi upp misskilningur, sem er bein afleiðing af mismunandi tungumálum eða vandamálum við að gera sig skiljanlega.

12. KAFLI

Uppsagnarfrestur og endurráðning

12.1. Ráðningar

- 12.1.1. Allar ráðningar starfsmanna til virkjunarframkvæmda, sem falla undir ákvæði samnings þessa, skulu fara fram með samráði viðkomandi samningsaðila.
- 12.1.1.1. Við ráðningu skulu starfsmenn og fulltrúi fyrirtækis undirrita ráðningarsamning, sem samningsaðilar hafa komið sér saman um. Í ráðningarsamningnum séu tiltekin atriði, sem varða réttindi og skyldur starfsmanna samkvæmt lögum og kjarasamningum. Yfirtrúnaðarmaður skal fá afrit af öllum ráðningarsamningum.

12.2. Uppsagnarfrestur

- 12.2.1. Um uppsagnarfrest starfsmanna skal fara samkvæmt almennum kjarasamningum viðkomandi landssambanda.
- 12.2.2. Uppsagnir skulu vera skriflegar og skal leitað kvittunar starfsmanna eða annarra sannindamerkja um uppsögn, þegar hún er lögð fram. Allir uppsagnarfrestir hér að framan skulu vera gagnkvæmir. Yfirtrúnaðarmanni er heimilt að fá afrit af uppsagnarbréfi starfsmanns.
- 12.2.3. Gerist starfsmaður sannanlega sekur um ítrekaða óstundvísí eða brot á almennum starfsreglum, er hægt að segja honum upp störfum án uppsagnarfrests, enda hafi hann áður verið sannanlega aðvaraður tvisvar sinnum skriflega sbr. þó gr. 6.2.4. og 6.2.5.
- Brot sem teljast alvarleg að mati verktaka og yfirtrúnaðarmanns réttlæta fyrirvaralaus uppsögn án áminningar. Í þeim tilvikum skal yfirtrúnaðarmanni tilkynnt um uppsögn áður en starfsmaður yfirgefur vinnusvæðið.
- 12.2.4. Þegar starfsmönnum er sagt upp störfum vegna samdráttar, skulu þeir, ef um endurráðningu er að ræða innan eins árs, halda áunnum réttindum svo sem starfsaldurshækkunum, föstu kaupum og rétti til kaupgreiðslu í veikinda- og slysatilfellum.
- 12.2.5. Að öðru leyti fari um þessi efni eftir lögum nr. 19/1979.

12.3. Starfslok

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

12.4. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs

- 12.4.1. Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef 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.

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

13. KAFLI

Trúnaðarmenn

13.1. Val og störf trúnaðarmanna

- 13.1.1. Þeim verkalyðsfélögum og landssamböndum, sem eru aðilar að samningi þessum, er heimilt að velja sér trúnaðarmann á vinnustaðnum, (hér er átt við: byggingamann, rafmiðnaðarmann, málmiðnaðarmann, þrjá verkamenn valda úr mismunandi starfsgreinum þ.á.m. einn stjórnanda vinnuvéla, bifreiðastjóra, skrifstofumann og einn fyrir ræstingu og mótuneyti, samtals 9). Starfsmönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers-konar óskir og kvartanir viðvíkjandi ófullnægjandi aðbúnaði eða öðru, sem þeir telja ábótavant. Trúnaðarmönnum er skylt að meta slíkar óskir eða kvartanir og komist þeir að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða óskir viðkomandi hafi við rök að styðjast, ber þeim að snúa sér til vinnuveitanda eða umboðsmanns vinnuveitanda, t.d. verkstjóra með umkvörtun eða kröfu um lagfæringu.
- 13.1.2. Trúnaðarmenn skulu hafa til afnota sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma og tölvu með nettengingu og sé herbergi þetta undir stjórn yfirtrúnaðarmanns. Einnig skulu þeir fá aðstöðu til fundahalda í samráði við yfirtrúnaðarmann og fulltrúa vinnuveitanda.
- 13.1.3. Yfirmenn skulu einu sinni í mánuði hið fæsta, halda fund með trúnaðarmönnum (eða hluta þeirra) til að ræða og leysa úr vandamálum sem fyrir kunna að liggja. Fulltrúi vinnuveitanda á fundum þessum hafi vald til ákvörðunartöku fyrir hönd síns fyrirtækis.
- 13.1.4. Trúnaðarmenn skulu halda fullum eðlilegum launum miðað við reglulegan vinnutíma þótt þeir verði að fara frá vinnu vegna starfa sinna sem trúnaðarmenn, þar með taldir fundir, sem óhjákvæmilegt er að yfirtrúnaðarmaður við virkjunarsvæði boði vegna eðlilegra starfa trúnaðarmanna enda séu slíkir fundir ákveðnir í samráði við stjórnendur og raski ekki vinnu óeðlilega, svo og samningafundir við endurnýjun kjarasamninga.
- 13.1.5. Trúnaðarmenn starfi að öðru leyti í samræmi við lög um stéttarfélag og vinnudeilur nr. 80/1938 svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.
- 13.1.6. 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, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum 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 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.

- 13.1.7. Aðilar samnings þessa eru sammála um skipun yfirtrúnaðarmanns skv. samkomulagi sem fylgir samningi þessum. Greinin og samkomulag varðandi hana verði endurskoðað í viðræðum við Landsvirkjun.

14. KAFLI

Afkastahvetjandi launakerfi

14.1. Uppbygging afkastahvetjandi launakerfa

Þegar framkvæmdir hefjast við einstaka stærri verkþætti skal verktaki semja við starfsmenn sína um afkastahvetjandi launakerfi. Forsenda þess er sú að það sé til hagsbóta fyrir báða aðila og leiði til aukinna afkasta.

Komi fram verulegar breytingar miðað við forsendur afkastahvetjandi launakerfis skal það endurskoðast. Séu störfín ekki mælanleg og ekki hægt að setja tímamörk sem markmið, kemur ekki til greiðslu afkastalauna. Þegar um er að ræða störf sem eru í beinum tengslum við ákvæðisvinnustörf sem stjórna vinnuhraðanum eiga starfsmenn rétt á hlutfallslegri launuppbót sem tekur mið af afkastalaunum viðkomandi bónushópa og af vinnuálagi viðkomandi starfs.

Þau afkastahvetjandi launakerfi, sem notuð verða, skulu gilda fyrir viðkomandi störf hvort sem þau eru unnin af íslenskum eða erlendum starfsmönnum. Uppgjörstímabil ákvæðisvinnu skal að jafnaði vera einn mánuður.

Samningar um afkastahvetjandi launakerfi skulu kynntir í fastanefnd.

15. KAFLI

Stjórnendur stórvirkra vinnuvéla

15.1. Flokkun vinnuvéla

- 15.1.1. Ákvæði þessa kafla gilda um stjórnendur eftirtalinna tækja utan jarðganga án 30% álags samkvæmt 19. kafla: Gröfur stærri en 30 tonn, hjólaskóflur stærri en 28 tonn, jarðýtur stærri en 25 tonn, efnisflutningavagna 30 tonn og stærri og borvagna utan ganga.

15.2. Vinnutilhögun

- 15.2.1. Til að auka öryggi í starfi og bæta nýtingu tækis skal beitt tveggja manna kerfi á stórvirkum vinnuvélum skv. grein 15.1.1. við aðstæður sem tilgreindar eru í greinum 15.2.2., 15.2.3. og 15.2.4. hér á eftir. Skal þá stjórnendum vinnuvéla skylt að skiptast á um matar og kaffitíma án aukagreiðslu, sé það ósk vinnuveitenda að tækið vinni stöðugt.

Við aðrar aðstæður en um getur í grein 15.2.2., 15.2.3. og 15.2.4. annast einn maður stjórn vinnuvélar enda komi til greiðsla skv. grein 15.3.4.

- 15.2.2. Tveir menn skuli skiptast á um að stjórna krana, þegar unnið er við samfelldar hifingar eða við erfiðar aðstæður svo sem þungar hifingar, stöðuga steypuvinnu og blindhifingar yfir vinnandi mönnum, og aðrar þær hifingar sem krefjast aðgæslu og er þá öðrum kranamanninum skylt að annast bendingar.

- 15.2.3. Sé unnið lengur en 8 klst. samfleytt með jarðytum í samfelldri rippun eða öðrum vélum í grjótvinnu skulu tveir menn skiptast á um stjórn tækisins.

Ef unnið er lengur en sem svarar venjulegum vinnutíma (12 stundir) skal unnið á vöktum, ella skiptist tveir menn á um stjórn tækisins.

- 15.2.4. Við aðrar sambærilegar og sérstaklega erfiðar aðstæður skal beita tveggja manna kerfi. Rísi ágreiningur um beitingu þess skal honum vísað til fastanefndar og skal hún úrskurða svo fljótt sem verða má. Málskot skv. þessu skal eigi tefja verkframtækni, og öðlast úrskurður gildi frá uppkvaðningardegi.

15.3. Almenn ákvæði

- 15.3.1. Beita skal tveggja manna kerfi við handborun með loftborun (einnig með háþrýstítækjum) og við fleygavinnu.
- 15.3.2. Þegar framkvæmd er rafsúða, sem vinna þarf við óslitið í lokuðu eða illloftræstanlegu rúmi, svo og þegar sjóða þarf samfellda mangan slitsuðu, skal beita tveggja manna kerfi.
- 15.3.3. Sé unnið eftir tveggja manna kerfi á vinnuvél og annar tveggja stjórnenda veikist eða slasast, skal hinn annast stjórn vélarinnar einn allt að tveimur vöktum eða vinnudögum, enda komi greiðsla fyrir skv. grein 15.3.4.
- 15.3.4. Þegar einn maður annast stjórn stórvirkrar vinnuvélar og ekki er beitt tveggja manna kerfi sbr. 15.2.2., 15.2.3. og 15.2.4. skal greitt 17% álag á greidd laun viðkomandi starfsmanns (þó ekki ferðalaun). Við uppskipti á bónus skal einnig miða við 17% álag á greitt kaup þeirra, sem einir annast stjórn stórvirkra vinnuvéla.
- Stjórnendum efnisflutningavagna 30 tonna og stærri og borvagna utan ganga skulu fá greitt 12% álag á greidd laun (þó ekki ferðalaun). *(Nýtt álag skv. samningi hefur ekki áhrif til hækkunar launa þeirra starfsmanna sem þegar hafa 12% álag á sín laun).*

16. KAFLI

Vaktavinna

16.1. Vaktavinna

Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna nái til hluta eða allra starfsmanna.

16.2. Vinnutilhögun

16.2.1. Unnið er í 5, 6 eða 8 daga úthöldum, sbr. þó grein 16.2.2. Í 5 daga úthöldum komi tveggja daga frí, í 6 daga úthöldum komi þriggja daga frí og í 8 daga úthöldum komi fjögurra daga frí.

Unnið er annars vegar á dagvakt og hins vegar á næturvakt á tvískiptum vöktum. Heimilt er að byrja morgunvakt á tíma-bílinu frá kl. 06:00 til kl. 08:00 eða á öðrum tíma skv. samkomulagi við starfsmann. Vinnutími vaktavinnumanna skal vera óslitinn.

Ekki er heimilt að vinna vaktaskiptavinna samkvæmt samningi þessum nema hún standi yfir í a.m.k. 28 daga (fjórar vikur) óslitið, nema veður eða aðrar óviðráðanlegar ástæður hamli að unnið sé. Tilkynna ber um upptöku og slit á vaktavinnu með einnar viku fyrirvara.

16.2.2. Heimilt er að taka upp annað fyrirkomulag vakta en segir í gr. 16.2.1. með samþykki yfirtrúnaðarmanns og starfsmanna. Sjá einnig samning um framkvæmdir á Austurlandi, bls. 74.

16.3. Tímaskrift í vaktavinnu

16.3.1. Laun vaktavinnumanna á 12 klst. vöktum skulu vera sem hér segir:

Morgunvakt: 8 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
4,5 klst. á yfirvinnukaupi

Kvöldvakt: 8 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
4,5 klst. á yfirvinnukaupi

Sunnudagar 7 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
6 klst. á yfirvinnukaupi

Sjá nánar fylgiskjöl með samningnum bls. 61-63 og 78-81.

- 16.3.2. Laun vaktavinnumanna á 10 klst. vöktum skulu vera sem hér segir:
- Morgunvakt: 8 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
2 klst. á yfirvinnukaupi
- Kvöldvakt: 8 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
2 klst. á yfirvinnukaupi
- Sunnudagar 7 klst. á dagvinnukaupi + 30% vaktaálag
4 klst. á yfirvinnukaupi
- 16.3.3. Öll vinna vaktavinnumanna fram yfir framangreindar vaktir telst yfirvinna.

16.4. Neysluhlé á vöktum

Neysluhlé á hverri 12 klst. vakt er 75 mín., sem skiptist með nánara samkomulagi fyrirtækis og starfsmanna. Neysluhlé á hverri 10 klst. vakt er 60 mín. Þegar unnið er fram yfir vakt skv. vaktskrá skal neysluhlé vera 10 mínútur fyrir hverja unna klst.

16.5. Vaktaskipti

Ef vinnuveitandi óskar þess að starfsmenn hafi vaktaskipti á vinnusvæði greiðist sá tími sem í það fer að auki á yfirvinnukaupi, þó að lágmarki 15 mínútur.

17. KAFLI

Fæði og aðbúnaður

17.1. Frítt fæði

- 17.1.1. Starfsmenn við virkjunarframkvæmdir skv. samningi þessum skulu hafa frítt fæði á virkjunarstað. Með fæði er átt við mat í matartímum og kaffi og brauð eða annað meðlæti í kaffihléum.

17.2. Frítt húsnæði - aðbúnaður

- 17.2.1. Allir starfsmenn á samningssvæðinu skulu hafa frítt húsnæði, sem er vel upphitað, með góðri loftræstingu og daglegri góðri ræstingu. Að jafnaði skal vista starfsmenn í eins manns herbergjum.
- 17.2.2. Heimilt er þó að vista starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna á tímabilinu 1. maí til 31. október, í tveggja manna herbergjum. Herbergi þessi skulu vera nægilega rúmgóð og tryggt að starfsmenn sem deila herbergi þurfi ekki að sofa þar á sama tíma. (*Sjá bókun með samningnum*).
- Í íbúðarskálum skal vera setustofa útbúin sjónvarpstæki og sætum fyrir íbúana. Ofangreind ákvæði eru stefnumarkandi fyrir allar nýbyggingar starfsmannabúða.
- Þar sem settar eru upp skammtíma starfsmannabúðir til skemmri tíma en sex mánaða dvalar, má víkja frá framan- greindum ákvæðum um búnað starfsmannabúða samkvæmt samkomulagi aðila.
- 17.2.3. Hver starfsmaður skal hafa læsta geymslu fyrir föt og aðra persónulega muni. Herbergi skulu vera læsanleg. Skipta skal á sængurfatnaði eigi sjaldnar en á 2 vikna fresti.
- 17.2.4. Í hverju herbergi skulu vera svefnstæði, borð og stólar, í samræmi við leyfðan fjölda í herbergi. Einnig skal vera lesljós yfir svefnstæði. Jafnframt skulu vera hillur fyrir bækur og blöð, dökk gluggatjöld fyrir gluggum, dýna í rúmstæði og ábreiða.
- 17.2.5. Í hverjum íbúðaskála skal vera nægileg bað- og hreinlætis- aðstaða þ.e. ekki fleiri en 10 menn um hverja sturtu, svo og nægilega stór hlífðarfatageymsla og aðstaða til þurrkunar á vinnufatnaði.

- 17.2.6. Aðbúnaður skal að öðru leyti vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda, sbr. reglugerð nr. 941/2002 um hollustuhætti og lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
- 17.2.7. Við matsali (aðalmötuneyti og matarskála á vinnusvæðum) sé nægjanleg aðstaða til almenns hreinlætis. Fjöldi handlauga og salerna skal við það miðast, að ekki séu fleiri en 30 starfsmenn um eina handlaug og eitt salerni.
- 17.2.8. Ef verktaki hefur ekki tök á því að láta aka starfsmönnum á föstum vinnustað í mötuneyti í kaffihléum (séu þau tekin) skal hann setja upp kaffiaðstöðu úti á vinnusvæðum. Starfsmenn skulu hafa aðgang að hreinlætisaðstöðu/salerni úti á vinnusvæðum.
- Dagleg ræsting skal vera í matarskálum, kaffistofum og salernum.

17.3. Umferð á íbúðasvæði

- 17.3.1. Umferð bifreiða og annarra vélknúinna farartækja sé bönnuð í námunda við svefnskála.

17.4. Bilanir og ófyrirséð óhöpp

- 17.4.1. Nú verður rafmagnslaust, eða önnur ófyrirsjáanleg óhöpp henda, þannig að ekki er hægt að halda 10° C hita í íbúðarskálum og/eða jafnframt nauðsynlegri matseld og ekki er séð fyrir að lausn fái næstu 8 klst., og skal þá skylt að sjá starfsmönnum fyrir fari til upphitaðra híbýla og aftur á virkjunarstað, þegar eðlilegt ástand hefur skapast. Starfsmenn haldi dagvinnulaunum í þessum tilfellum. Fastanefnd setji reglur um framkvæmd þessarar greinar.

18. KAFLI

Námskeið

18.1. Námskeiðahald

- 18.1.1. Aðilar eru sammála um, að við svo margbrotin störf sem um er að ræða við virkjunarframkvæmdir, sé æskilegt að kynna nýjungar og sérhæfðar vinnuaðferðir á sérstökum námskeiðum, sem haldin yrðu á virkjunarsvæðinu til að stuðla að aukinni framleiðni og nýtingu búnaðar.

18.2. Réttur til námskeiða

- 18.2.1. Starfsmenn verktaka með minnst 9 mánaða starfsreynslu við virkjunarframkvæmdir á vegum Landsvirkjunar eða verktaka þeirra skulu eiga kost á að sækja slík námskeið á vinnustaðnum í starfsgrein sinni, án frádráttar á dagvinnulaunum (allt að 40 klst.).

Við framkvæmd námskeiðanna verður að gæta þess, að sem minnstar truflanir verði á framgangi vinnunnar, og vinnuveitanda er heimilt að takmarka fjölda þátttakenda með tilliti til þess.

18.3. Sérstök námskeið

- 18.3.1. Um sérstök námskeið í einstökum starfsgreinum, svo sem námskeið Eftirmenntunarnefndar rafiðnaðar eða annarra, sem ekki er unnt að halda á vinnustað, gilda einnig ofangreindar reglur. Þó þarf að koma sérstakt samkomulag milli starfsmanna og vinnuveitenda í hverju einstöku tilviki, svo og um greiðslu þátttökugjalda.
- 18.3.2. Við ráðningu eða þegar nýir starfsmenn eða starfshópar koma inn á vinnusvæði er skylt að fara yfir helstu öryggisatriði á vinnusvæðinu og við framkvæmd vinnunnar. Þegar vinna er hafin á virkjunarsvæðinu skal halda námskeið í samvinnu við VER.
- 18.3.3. Námskeið þessi veita enga samningsbundna launahækkun, sjá þó grein 18.5. Að loknum ofangreindum námskeiðum skulu gefnar út áritaðar viðurkenningar af forsvarsmönnum námskeiða.

18.4. Sérþjálfunarnámskeið

Landsvirkjun mun a.m.k. tvisvar á ári, í samvinnu við viðkomandi landssambönd og verktaka við viðkomandi verkþætti, gangast fyrir 20 tíma námskeiðum á byggingarstað í viðkomandi starfsgreinum. Þar skal kynna nýjungar og verk-tækni er sérstaklega eiga við á virkjunarstað. Slík námskeið skulu ætíð haldin við upphaf hvers verkþáttar í hverri starfsgrein. Samningsaðilar skulu sameiginlega ákveða náms-efni þessara námskeiða.

Vinnuveitandi greiðir allan kostnað við námskeiðahald. Starfs-menn, sem sækja ofangreind námskeið, skulu halda fullum launum eins og um vinnu væri að ræða. Við framkvæmd nám-skeiðanna skal gæta þess að sem minnstar truflanir verði á framgangi vinnunnar.

Skylt er starfsmönnum að sækja ofangreind námskeið, eftir því sem við á.

18.5. Nefnd um starfsþjálfun

18.5.1. Nefnd skipuð fulltrúum Samtaka atvinnulífsins, Landsvirkjunar og Verkamannasambands Íslands skal vinna að gerð reglna um skilgreiningu, starfsþjálfun og starfshæfni sérþjálfaðra virkjunarverkamanna. Þar til nefndin hefur lokið störfum eru aðilar sammála um að eftirtaldir virkjunarverkamenn eigi rétt á launum skv. texta H-4 við sérhæfð störf á virkjunarstað.

18.5.2. Verkamenn, sem hafa 30 mánaða alhliða starfsreynslu við almennar byggingaframkvæmdir eða sem hafa 20 mánaða starfsreynslu við virkjana- eða hliðstæðar stórf framkvæmdir. En skylt er þeim að sækja námskeið á virkjunarstað, þegar þau verða haldin.

18.5.3. Verkamenn, sem hafa 12 mánaða alhliða starfsreynslu við almennar byggingaframkvæmdir og lokið hafa námskeiði á virkjunarstað eða sem hafa 9 mánaða starfsreynslu við virkjana- eða hliðstæðar stórf framkvæmdir og lokið hafa námskeiði á virkjunarstað.

Verkamenn sem telja sig eiga rétt til launa skv. texta H-4, skulu leggja fram starfsvottorð með atvinnuumsókn.

18.6. Námskeið

18.6.1. Landsvirkjun mun í samvinnu við viðkomandi landssambönd, verkalýðsfélög og verktaka gangast fyrir námskeiðum á virkj unarstað. Námskrá þessara námskeiða verði sniðin eftir

fyrirhugaðri námskrá á námskeiðum, sem koma skal á meðal byggingaverkamanna skv. samningi milli Verkamannasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins. Á námskeiðum þessum skal tekið fyrir öryggismál, tæknihlöð verka, svo sem í járna-bindingum og steypuvinnu og önnur þau atriði, er mönnum yrði til góða í að skila betri verkum og afköstum.

- 18.6.2. Aðilar skulu sameiginlega stuðla að því að þessi námskeið verði viðurkennd til jafns við hin fyrirhuguðu námskeið fyrir virkjunarverkamenn.

18.7. Eftirmenntunarsjóðir

Um iðgjöld í eftirmenntunarsjóði vísast í gildandi samninga viðkomandi landssambanda ASÍ og SA.

19. KAFLI

Jarðgangagerð

- 19.1. Starfsmenn við jarðgangagerð taka laun skv. ákvæðum 1. kafla.
- 19.2. Eftirtalin störf starfsmanna við jarðgangagerð greiðast með 30% álagi. Tilskilið er, að verktaki ákveði mannafla, að starfsmenn gangi jöfnum höndum til allra tilfallandi starfa og að neysluhlé verði sveigjanleg og miðist eftir því sem unnt er við eðlileg hlé í vinnslunni og tekin nærri vinnustað.
- Bormenn (borstjóri, bormaður I, bormaður II)
- Aðrir fastamenn í vinnsluhóp við jarðgangagerð (aftan við stafn) sem ganga jafnt til allra starfa í borflokknunum.
- 19.3. Vinnutími við jarðgangagerð verður í samræmi við ákvæði í öðrum kafla. Gildir þetta jafnt um erlenda sem innlenda starfsmenn. Frávik frá þessu eru heimil að fengnu samþykki fastanefndarinnar.
- 19.4. Um afkastahvetjandi launakerfi semji launþegar við verktaka á sama hátt og gildir um aðra ákvæðisvinnu, sbr. grein 14.1.
- 19.5. Við vinnu í neðanjarðarvirki skal farið eftir íslenskum reglum varðandi öryggi á vinnustað. Vísað er sérstaklega til „Leiðbeiningar um öryggisráðstafanir við jarðgangagerð og aðra jarðgangavinnu“ frá Vinnueftirliti ríkisins, svo og til væntanlegrar reglugerðar sömu stofnunar um meðferð og geymslu sprengiefnis.
- 19.6. Samningaákvæði varðandi jarðgangagerð skulu samræmd á reglulegum fundum fastanefndarinnar, þar á meðal fyrirkomulag neysluhléa þegar reynsla er fengin af vinnufyrirkomulaginu og verkinu.

20. KAFLI

Um verktakastarfsemi

- 20.1. Landsvirkjun skal tilkynna samningsaðilum, bréflega, um alla aðalverktaka sem taka að sér verk á samningssvæðinu strax að lokinni gerð verksamnings við hvern aðalverktaka og um hvaða verkþátt viðkomandi verksamningur er.
- 20.2. Aðalverktakar skulu tilkynna samningsaðilum bréflega um alla undirverktaka og leigutækjæigendur strax og þeir taka að sér verk á samningssvæðinu og hve lengi áætlað er að þeir verði við störf. Auk þess skulu verkalyðsfélögin hafa aðgang að tækjaskýrslum í skrifstofu staðarverkfræðings Landsvirkjunar.*
- 20.3. Aðalverktakar á virkjunarsvæðinu skulu bera ábyrgð á öllum undirverktökum sínum gagnvart samningi þessum. Skulu slíkir undirverktakar bundnir af sömu samningum og aðalverktakar.
- 20.4. Ekki er skylt að láta launaákvæði samningsins ná til starfsmanna sem vinna að tilfallandi, tímabundnum og afmörkuðum verkefnum við uppsetningu tækja og búnaðar og viðgerðir sem standa skulu skemur en 3 vikur. Þetta ákvæði á þó ekki við komi starfsmaður ítrekað á virkjunarstað til að sinna verkefnum.
- 20.5. Heimilt er að viðhafa aðra samsetningu launa en kveðið er á um í samningi þessum, svo sem föst laun. Slík starfskjör skulu aldrei vera lakari en kjarasamningur þessi kveður á um.

* Nú oftast í höndum sjálfstæðra eftirlitsaðila.

21. KAFLI

Fyrirtækjasamningar

21.1. 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 stéttarfélag ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 21.4.

21.2. Markmið

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

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

21.3. Viðræðuheimild

Viðræður um fyrirtækjasamning fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

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

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

21.4. Ráðgjafar

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

21.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

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

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd 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.

21.6. 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 skv. því sem hér segir: Séu hlutaðeigandi starfsmenn 10 eða fleiri skal upplýsa um meðaltal dagvinnulauna og heildarlauna. Ef starfsmenn eru fleiri en 20 getur hann óskað eftir dreifingu framangreindra upplýsinga eftir fjórðungum. Jafnframt skal upplýst um vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanna.

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.

21.7. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

Efnisþættir í fyrirtækjasamningi geta verið:

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00 - kl. 19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu sé lokið á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- c) Vaktavinna.
- d) Skipulögð frestun á vikulegum frídegi, þannig að teknir séu samfelldir frídagar á 14 daga tímabili.
- e) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn.
- f) Frí fyrir yfirvinnu. Yfirvinnutímum safnað saman og samíð um frítöku á virkum dögum.
- g) Neysluhlé. Annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- h) Orlof. Hluta orlofs ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- i) Afkastahvetjandi launakerfi. Þróun afkastahvetjandi launakerfa án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- j) Launakerfi. Gerð fastlaunakerfa sem taki til allra eða hluta starfsmanna.
- k) Starfsmat þar sem tekið er tillit til þeirra krafna sem gerðar eru til starfsins.
- l) Frammistöðumat þar sem m.a. tekið er tillit til hæfni og afkasta.

Heimilt er með samþykki viðkomandi stéttarfélags og SA að semja um önnur frávik frá kjarasamningi en hér að ofan greinir.

21.8. 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 breytingum.

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. 21.9.

21.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú 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. 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 viðhófð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðar- auka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

21.10. 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.

21.11. Meðferð ágreinings

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 21.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

22. KAFLI

Meðferð ágreiningsmála

22.1. Landsvirkjun og verktökum ber að hafa samband við yfirtrúnaðarmann eða ASÍ sé hann ekki til staðar, ef þeir fá vitneskju um aðstæður sem haft gætu í för með sér vandamál eða ágreining. Á sama hátt skal yfirtrúnaðarmaður hafa samband við Landsvirkjun eða verktaka í slíkum tilfellum. Finnist ekki lausn skal stofna til fundar með samningsaðilum. Á þeim fundi skulu allar upplýsingar sem málið varða liggja fyrir.

22.2. Fastanefnd

Við upphaf virkjunarframkvæmda skal sett á stofn fastanefnd. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa frá hverju því landssambandi sem aðild á að samningi þessum og tveimur fulltrúum SA.

Hlutverk fastanefndar er að mæla fyrir um framkvæmd einstakra ákvæða eftir því sem nánar er kveðið á um í samningi þessum og að kveða upp úrskurði í ágreiningsmálum sem vísað hefur verið til nefndarinnar.

Fastanefnd getur kallað fulltrúa einstakra verktaka á sinn fund telji hún það nauðsynlegt.

Fastanefnd skal halda fundi þegar þurfa þykir.

23. KAFLI

Erlendir starfsmenn

23.1. Verktakar Landsvirkjunar, sem hafa erlenda starfsmenn í vinnu, skulu fella þessa starfsmenn inn í gildandi launakerfi samningsaðila, sbr. þó gr. 20.4. og 20.5.

23.2. Upplýsingar

Um rétt yfirtrúnaðarmanns til aðgangs að upplýsingum um laun og önnur starfskjör fer samkvæmt samkomulagi ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði dags. 7. mars 2004. Áður en ágreiningsmálum er vísað til samráðsnefndar samkvæmt samkomulaginu skal því fyrst vísað til umfjöllunar í fastanefnd samkvæmt samningi þessum.

24. KAFLI

Samningsforsendur

Um forsendur samningsins vísast til forsenduákvæða í samningum þeirra landssambanda sem að samningnum standa.

25. KAFLI

Gildistími

25.1. Gildistími

Samningur þessi gildir til 31. desember 2007 og fellur þá úr gildi án uppsagnar.

Samningsaðilar eru sammála um að vegna breyttra aðstæðna á raforkumarkaði séu ekki forsendur fyrir framlengingu samnings þessa eftir að hann fellur úr gildi.

25.2. Breytingar á almennum réttindaákvæðum

Verði breytingar á almennum réttindaákvæðum þriggja eða fleiri landssambanda, sem eru aðilar að samningi þessum, þá breytast ákvæði hans í samræmi við það.

25.3. Atkvæðagreiðsla um samninginn

Atkvæðisrétt um samning þennan eiga þeir sem samningurinn nær til og skulu atkvæði allra starfsmanna talin sameiginlega.

Reykjavík 20. apríl 2004

Fylgiskjal. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 8-4 kerfi

Vikan	1							2							3							4						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	f	f	f	f	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	7,0
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	f	f	f	f	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	6,0
Vikan	5							6							7							8						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	f	f	f	f	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	f	f	f	f	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0
Vikan	9							10							11							12						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	f	f	f	f	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f
Yfirvinna	f	f	f	f	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f

Á 12 Meðalfj
 vikum á viku
 Vaktav.st. 440,00 36,67
 Yfirvinnust. 264,00 22,00

Fylgiskal. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 6-3 kerfi

Vikan	1							2							3							4							
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	7,0
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	f	f	f	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	6,0
Vikan	5							6							7							8							
Vikud.	m	þ	M	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	7,0	
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	f	f	f	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	f	f	f	4,5	6,0	
Vikan	9							10							11							12							
Vikud.	m	þ	M	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	7,0	
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	f	f	f	4,5	4,5	6,0	

Frh. á bls. 63

Frh. af bls. 62

Vikan	13							14							15							16						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	f	f	f	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	7,0
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	f	f	f	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	f	f	f	4,5	4,5	4,5	6,0
Vikan	17							18																				
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s														
Vaktavinna	8,0	8,0	f	f	f	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f														
Yfirvinna	4,5	4,5	f	f	f	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f														

Á 18 Meðalfj
 vikum á viku
 Vaktav.stundir 660,00 36,67
 yfirvinnustundir 396,00 22,00

Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjana geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

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

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

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuafis og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á

Íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga. Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.

Frjáls för launafólks. EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafolk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.

Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja. Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggja ráðningarsamningur sem tryggir starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaga á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á samað yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001 og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr.

47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaga ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík, 7. mars 2004

Samkomulag milli viðkomandi verkalyðsfélaga og landssambanda annars vegar og Landsvirkjunar hins vegar um yfirtrúnaðarmann við virkjunarframkvæmdir

1. Framangreind verkalyðsfélög og landssambönd ráða sameiginlega fulltrúa, sem gegni störfum yfirtrúnaðarmanns starfsmanna á hverju virkjunarvæði gagnvart verktökum og Landsvirkjun. Ráðning þessa fulltrúa fari fram í samráði við Landsvirkjun.

Verkalyðsfélagin og viðkomandi landssambönd greiði laun þessa manns og taki þau mið af starfskjörum á vinnustað. Sömu launagreiðendur standi viðkomandi verkalyðsfélagi skil á launatengdum gjöldum hans vegna. Að öðru leyti skulu ákvæði aðalsamnings gilda um launakjör yfirtrúnaðarmanns.

2. Landsvirkjun leggur yfirtrúnaðarmanni til fullnægjandi starfsaðstöðu, þ.e. skrifstofuherbergi með nauðsynlegum húsgögnum, síma og tölvu með net-tengingu (samanber ákvæði í samningi um trúnaðarmenn).

Landsvirkjun leggi yfirtrúnaðarmanni til herbergi með sér inngangi eða litla íbúð þannig að störf hans á hvaða tíma sólarhrings sem er valdi ekki ónæði.

3. Vegna kostnaðar af starfi yfirtrúnaðarmanns, greiði Landsvirkjun mánaðarlega skv. reikningi þann kostnað sem af starfskjörum hans leiðir. Um þetta skal gert nánara samkomulag.

4. Yfirtrúnaðarmaður skal gegna störfum í samræmi við gildandi venjur og lög um störf trúnaðarmanna. Vinna og viðverutími hans við virkjanir skal vera sá sami og almennur vinnutími annarra starfsmanna, þó skal yfirtrúnaðarmaður ætíð vera til staðar til trúnaðarmannsstarfa við upphaf og lok hvers vinnutímabils nema sérstakar ástæður, sem Landsvirkjun fellst á, hamli. Yfirtrúnaðarmaður skal ætíð tilkynna fjarvistir sínar frá vinnustað til Landsvirkjunar. Þurfi yfirtrúnaðarmaður ekki að nota fullan starfstíma vegna trúnaðarmannsstarfsins skulu samningsaðilar og hann í sameiningu ákveða honum verkefni, sem samræmist starfi hans sem yfirtrúnaðarmaður starfsmanna á vinnusvæðinu. Vinna umfram fastan vinnutíma skal fara eftir samkomulagi við Landsvirkjun.

5. Samninganefnd verkalyðsfélaganna og viðkomandi landssambanda fer með umboð gagnvart Landsvirkjun varðandi þetta „samkomulag“.

6. Ekki er talin ástæða til að ráða yfirtrúnaðarmann nema á þeim árstíma sem a.m.k. 200 starfsmenn verði á virkjunarsvæðinu. Ætla skal trúnaðarmanni hæfilegan tíma til undirbúnings starfsins.

7. Fyrir 1. apríl ár hvert skal gert samkomulag um framkvæmd þessa samkomulags.

Bókun um stærð tveggja manna herbergja

Fastanefnd skal fyrir 1. júní 2004 úrskurða um lágmarksstærð tveggja manna herbergja. Skal þá höfð til hlöðsjónar algeng stærð tveggja manna herbergja í nýjum vinnubúðum.

Samkomulag um framkvæmd gr. 1.8. á Þjórsár- og Tungnaársvæði

1. Fjarlægðir skv. gr. 1.8. miðast við viðkomandi starfsmannabúðir.
2. Gagnvart fjarlægðum í Rangárvallasýslu skal miða við Hvolsvöll, enda hefur það ekki áhrif á útreikning ferðatíma, þótt farið sé niður Skeið í undantekningartilfellum.
3. Endastöðvar ferða eru Hvolsvöllur og Reykjavík.
4. Fjórði og fimmti áfangi Kvíslaveitu reiknast í 241 km fjarlægð frá Reykjavík og 181 km fjarlægð frá Hvolsvelli.

Reykjavík, 8. júlí 1984.

Bókun um verkfæri málmíðnaðarmanna

Óski vinnuveitandi eftir því að málmíðnaðarmenn leggi sér til verkfæri skulu viðkomandi samningsaðilar taka upp viðræður um framkvæmd.

Reykjavík, 21. október 1989.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma öikumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar:

2.1 Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundin fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

SAMNINGUR

milli

Samtaka atvinnulífsins vegna
aðildarfyrirtækja annars vegar
og

Alþýðusambands Íslands,
Starfsgreinasambands Íslands, Samiðnar og
Rafiðnaðarsambands Íslands hins vegar
um viðauka við kjarasamning um
virkjunarframkvæmdir á vegum
Landsvirkjunar á Austurlandi

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi er gerður á grundvelli bókunar í kjarasamningi aðila. Kjarasamningurinn gildir með eftirfarandi breytingum sem eingöngu ná til framkvæmda á Austurlandi.

2. gr.

Vinnutilhögun

Auk þeirra vinnukerfa sem kveðið er á um í kjarasamningi er heimilt að skipuleggja vinnu með þeim hætti að unnið sé samfellt í allt að 11 daga. Á það jafnt við um dagvinnu- sem vaktavinnukerfi.

Með samningnum fylgja dæmi um tímaskrift í vaktavinnu þegar unnið er í 11-3 kerfi (þ.e. 11 vinnudagar og 3 frídagar), 10-4 kerfi og 10-5 kerfi. Einnig er heimilt að samþætta þessi kerfi. Heimilt er að bera tímaskrift í öðrum kerfum undir samráðsnefnd til endanlegs úrskurðar.

Heimilt er að skipuleggja vaktasyrpu / vinnulotur þannig að unnið sé í 6-1 kerfi. Einnig er heimilt að skipuleggja vaktakerfi þannig að unnið sé á víxl 6-1 og 5-2. Að loknum samfelldum vinnulotum á starfsmaður rétt á lengra fríi.

3. gr.

Ferðir og ferðalaun

3.1. Endastöðvar

Endastöðvar í skilningi greinar 1.8.3. eru Reykjavík, Eskifjörður og Akureyri. Hvað varðar starfsmenn frá Norður- og Austur-Héraði og Fellabæ teljast Egilsstaðir vera endastöð.

3.2. Ferðir með flugi frá Reykjavík og Akureyri

Fyrir ferðir (flug og fólksflutningabifreið) milli Reykjavíkur og virkjunarsvæðis eru greidd ferðalaun, fari ferðir ekki fram í vinnutíma:

	1.4.-30.11.	1.12.-31.3.
Reykjavík – stöðvarhús	3,0 klst.	3,5 klst.
Reykjavík – Axarárþúðir	3,0 klst.	3,5 klst.
Reykjavík – Desjarástífla	4,0 klst.	4,5 klst.
Reykjavík – Sauðárdalur	4,0 klst.	4,5 klst.
Reykjavík – Glúmsstaðadalur	4,0 klst.	4,5 klst.

Ef flogið er milli Akureyrar og virkjunarsvæðis eru greidd ferðalaun, fari ferðir ekki fram í vinnutíma:

	1.4.-30.11.	1.12.-31.3.
Akureyri – stöðvarhús	2,5 klst.	3,0 klst.
Akureyri – Axarárþúðir	2,5 klst.	3,0 klst.
Akureyri – Desjarástífla	3,5 klst.	4,0 klst.
Akureyri – Sauðárdalur	3,5 klst.	4,0 klst.
Akureyri – Glúmsstaðadalur	3,5 klst.	4,0 klst.

Um akstur milli Akureyrar og virkjunarsvæðis fer skv. almennum reglum.

3.3. Ferðir milli Eskifjarðar og virkjunarsvæðis

Samkvæmt grein 1.8.2 í kjarasamningi ber að greiða fyrir ferðir milli Eskifjarðar og virkjunarsvæðis sem hér segir:

	1.4.-30.11.	1.12.-31.3.
Eskifjörður – stöðvarhús	2,0 klst.	2,5 klst.
Eskifjörður – Axarárbúðir	2,0 klst.	2,5 klst.
Eskifjörður – Desjarárstífla	3,0 klst.	3,75 klst.
Eskifjörður – Sauðárdalur	3,0 klst.	3,75 klst.
Eskifjörður – Glúmsstaðadalur	3,0 klst.	3,75 klst.

3.4. Ferðir að hluta innan vinnutíma

Heimilt er að haga ferðum þannig að hluti ferðar fari fram í vinnutíma og dregst þá sá tími frá greiddum ferðatíma.

3.5. Fæði ef frí er tekið á virkjunarsvæði

Þegar frídagar / frívaktir eru teknir á virkjunarsvæði skal verktaki sjá starfsmönnum fyrir fríu fæði og húsnæði.

3.6. Lögheimili á virkjunarsvæði

Starfsmenn sem ekki hafa fasta búsetu á Íslandi teljast eiga lögheimili á virkjunarstað í skilningi gr. 1.8.9. Í ráðningarsamningi þeirra skal koma fram hvernig haga skuli ferðum til heimalands. Á heimferðardögum eiga starfsmenn rétt á ferðalaunum til Reykjavíkur eða Egilsstaða, eftir því sem við á. Sjá einnig bókun með viðauka þessum.

3.7. Lögheimili utan virkjunarsvæðis

Starfsmenn sem eiga lögheimili utan virkjunarsvæðis og vinna í 11-3, 10-4, 10-5, 8-4 eða 6-3 kerfi eiga rétt á heimferð í lok vinnulotu. Starfsmenn sem vinna í dagvinnukerfi skv. 2. kafla kjarasamnings, þannig að fimm dagar séu unnir og tveir dagar frí, eiga rétt á heimferð vikulega.

Þegar unnið er í 6-1 kerfi (eða 6-1 og 5-2 á víxl) á starfsmaður rétt á heimferð að loknum tveimur vinnulotum (heimferð á 12. til 14. degi). Að loknum slíkum samfelldum vinnulotum á starfsmaður rétt á fleiri frídögum en ella.

Heimilt er að gera samkomulag við starfsmann um að vinnulotur skv. viðauka þessum standi í allt að 4 vikur. Á þá starfsmaður rétt á fleiri frídögum en ella, a.m.k. vikufríi að lokinni 3 eða 4 vikna vinnulotu. Heimferð er eigi síðar en á 28. degi vinnulotu. Um frestun á vikulegum frídegi innan þessa tímabils fer skv. gr. 2.4.5. í kjarasamningi.

4. gr.

Viðmiðunartímabil vegna hámarksvinnutíma

Við útreikning á hámarksvinnutíma, sbr. 6. og 8. gr. samnings ASÍ og SA frá 30. des. 1996, er heimilt að miða við 12 mánaða tímabil, frá janúar til desember.

5. gr.

Þar sem samningur þessi er gerður á grundvelli bókunar í kjarasamningi eru atkvæði ekki greidd um hann sérstaklega. Hann telst því samþykktur við undirritun. Samningurinn telst samþykktur af hálfu SGS hafi tilkynning ekki borist SA um annað fyrir kl. 16:00 miðvikudaginn 20. nóvember nk.

Reykjavík, 15. nóvember 2002

Bókanir og fylgiskjöl með viðaukasamningi fyrir Austurland

Bókun

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi framkvæmd greinar 12.2.5: Brot sem teljast alvarleg að mati verktaka og yfirtrúnaðarmanns réttlæta fyrirvaralausa uppsögn án áminningar. Verktaki skal kynna starfsmönnum skriflega hvaða reglur gilda á vinnustað.

Bókun vegna greinar 3.6. í viðauka

Við endurnýjun kjarasamningsins í upphafi árs 2004 munu samningsaðilar kanna hvort ástæða sé til að gera sérstakt samkomulag um tíðni ferða til heimalands skv. gr. 3.6. viðauka þessa.

Bókun

Viðauki þessi leyfir lengri samfellda vinnu en gert er ráð fyrir í almennum ákvæðum kjarasamningsins. Af því tilefni áréttu samningsaðilar mikilvægi þess að sú heimild verði ekki þess valdandi að slegið sé af öryggiskröfum.

Fylgiskjöl

Fylgiskjal 1: Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 11-3 kerfi

Fylgiskjal 2: Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-4 kerfi

Fylgiskjal 3: Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-5 kerfi

Fylgiskjal 1. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 11-3 kerfi.

Vikan	1							2							3							4						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	0,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	0,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	13,0	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	13,0	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f

Vaktakerfið er ekki bundið við upphaf á tilteknum vikudegi. Ef unnið er á sunnudögum fækkar vaktavinnustundum um 1,0 en yfirvinnustundum fjölgar um 1,5 fyrir hvern unninn sunnudag.

	Á 4 vikum	Meðalfj á viku
Vaktav.st.	160,00	40,00
Yfirvinnust.	116,00	29,00

Fylgiskjal 2. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-4 kerfi.

Vikan	1							2							3							4						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	M	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f

Vaktakerfið er ekki bundið við upphaf á tilteknum vikudegi. Ef unnið er á sunnudögum fækkar vaktavinnustundum um 1,0 en yfirvinnustundum fjölgar um 1,5 fyrir hvern unninn sunnudag.

	Á 4 vikum	Meðalfj á viku
Vaktav.st.	158,00	39,50
Yfirvinnust.	93,00	23,25

Fylgiskjal 3. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-5 kerfi.

Vikan	1							2							3							4						
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	M	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f
Yfirvinna	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f

Vikan	5							6							7							8							
Vikud.	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	M	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	F	f	l	s	
Vaktavinna	f	f	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f	f	f	f	f	f	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	f
Yfirvinna	f	f	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f	f	f	f	f	f	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	f

Vikan	9							10							11							12						
Vikud.	m	þ	m	F	f	l	s	m	þ	M	f	F	l	s	m	þ	m	f	f	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	f	f	f	F	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	f	f	f	f	f	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0
Yfirvinna	f	F	f	F	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	f	f	f	f	f	4,5	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0

Frh. á bls. 81

Frh. af bls. 80. Dæmi um tímaskrift á 12 klst. vöktum í 10-5 kerfi.

Vikan	13							14							15						
Vikud.	m	þ	m	F	f	l	s	m	þ	M	f	F	l	s	m	þ	m	f	f	l	s
Vaktavinna	8,0	f	f	F	f	f	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	f	f	f	f	f
Yfirvinna	4,5	f	f	F	f	f	6,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	6,0	4,5	4,5	f	f	f	f	f

Á 15 Meðalfj
vikum á viku

Vaktav.st.	550,00	36,67
Yfirvinnust.	330,00	22,00

Kauptaxtar frá 1. janúar 2005.

Verkamenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
H-1	112.966	651,74	1.173,15
H-2	117.201	676,17	1.217,13
H-3a	123.864	714,61	1.286,33
H-3b	125.722	725,33	1.305,62
H-4	129.230	745,57	1.342,05
H-5	133.753	771,67	1.389,02

Iðnaðarmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
I-1	172.811	997,01	1.794,64
I-2	182.162	1.050,95	1.891,75

Kauptaxtar frá 1. janúar 2006.

Verkamenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
H-1	115.790	668,03	1.202,48
H-2	120.131	693,08	1.247,56
H-3a	126.961	732,48	1.318,49
H-3b	128.865	743,47	1.338,26
H-4	132.461	764,21	1.375,61
H-5	137.097	790,96	1.423,75

Iðnaðarmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
I-1	177.131	1.021,93	1.839,51
I-2	191.384	1.104,16	1.987,52

Kauptaxtar frá 1. janúar 2007.

Verkamenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
H-1	118.395	683,06	1.229,53
H-2	122.834	708,67	1.275,63
H-3a	129.818	748,96	1.348,16
H-3b	131.764	760,19	1.368,37
H-4	135.441	781,41	1.406,55
H-5	140.182	808,76	1.455,79

Iðnaðarmenn

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
I-1	181.116	1.044,92	1.880,89
I-2	200.582	1.157,23	2.083,04