

KJARASAMNINGUR

milli

Samiðnar - sambands iðnfélaga, vegna aðildarfélaga annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Samiðnar vegna aðildarfélaga annars vegar og Samtaka atvinnulífsins og aðildarfyrirtækja hins vegar framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi gildir frá 26. apríl 2004.

2. gr.

Laun

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

26. apríl 2004	3,25%.
1. janúar 2005	3,0%,
1. janúar 2006	2,5%
1. janúar 2007	2,25%.

3. gr.

Launataxtar

Með gildistöku samnings þessa falla úr gildi allir fyrri launataxtar Samiðnar, sbr. þó 5. gr. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Iðnaðarmenn með sveinspróf

	2004	2005	2006	2007
Byrjun	147.922	155.318	163.084	170.015
Eftir 1 ár	153.809	161.500	169.575	176.782
Eftir 3 ár	158.424	166.345	174.662	182.085
Eftir 5 ár	163.176	171.335	179.902	187.548

Hársnyrtisveinar sem starfa í prósentulaunakerfi

Þegar sveinn vinnur í prósentulaunakerfi með kauptryggingu, þ.e. þegar kauptaxti kjarasamnings myndar grunn- eða lágmarkslaun, eru grunnlaun sveins sem svarar byrjunarlaunataxta samnings þessa. Lágmarkstekjur starfsmanns fyrir fullt starf (173,33 stundi á mánuði) skulu þó að jafnaði, m.v. fjögurra mánaða tímabil, ekki vera lægri en mánaðarlaun skv. starfsaldursþrepi viðkomandi sveins. Yfirvinnukaup reiknast af grunnlaunum. Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum, þegar staðgengilsréttur hefur verið nýttur, skal miðast við laun skv. starfsaldursþrepi sveins.



Starfsmenn sem lokið hafa skemmra starfsnámi í viðkomandi iðngrein.*(Sjá bókun)***Sérhæfðir aðstoðarmenn í iðnaðarstörfum með mikla faglega reynslu í iðngreininni**

	2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun	104.000	107.120	114.836	117.420
E. 1 ár	105.000	108.150	115.940	118.549
E. 3 ár	107.000	110.210	118.148	120.806
E. 5 ár	109.000	112.270	120.356	123.064

Launaflokkar starfsmanna án sveinsprófs ná ekki til starfa sem teljast hefðbundin störf verkamanna.

Kauptaxtar eru lágmarkslaunataxtar en að öðru leyti gilda þau laun sem um semst á markaði.

Mælingatala ákvæðisvinnu trésmiða verður 392,26 frá 26. apríl 2004.

Grein 1.1.1.4. falli brott (gr. 1.1.3. í samningi hársnyrtisveina)

4. gr.**Kauptaxtar iðnnema****Starfsþjálfunarnemar.**

	2004	2005	2006	2007
Fyrstu 3 mánuðina	85.204	89.464	93.490	97.464
Næstu 3 mánuði	95.054	99.806	104.298	108.730
E. 6 mánuði	104.906	110.151	115.108	120.000

Iðnnemar á námssamningi (laun fyrir unninn tíma).

	2004	2005	2006	2007
Á fyrsta ári	73.716	75.928	77.825	79.577
Á öðru ári	82.789	85.273	87.404	89.371
Á þriðja ári	92.362	95.133	97.511	99.705
Á fjórða ári	101.936	104.994	107.619	110.040

Iðnnemar í hársnyrtigreinum (laun fyrir unninn tíma).

	2004	2005	2006	2007
Á fyrsta ári	57.000	58.710	61.352	62.732
Á öðru ári	63.000	64.890	67.810	69.336
Á þriðja ári	77.000	79.310	82.879	84.744
Á fjórða ári	83.000	85.490	89.337	91.347

5. gr.**Taxtar nær greiddu kaupi**

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar Samiðnarmanna færðir nær greiddu kaupi í iðngreinunum og er það gert í fjórum áföngum. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 2. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

Frávik frá nýju kauptaxtakervi

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

6. gr.**Hækkað framlag í lífeyrissjóði**

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

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

7. gr.**Desember- og orlofsuppbót.**

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004 kr. 38.500.

Á árinu 2005 kr. 39.700.

Á árinu 2006 kr. 40.700.

Á árinu 2007 kr. 41.800

Ef desemberuppbót byggingamanna er greidd út jafnharðan er hún á klst kr. 18,37 frá og með 26. apríl 2004, kr. 18,92 árið 2005, kr. 19,40 árið 2006 og kr. 19,83 árið 2007.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 21.100.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 21.800.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 22.400.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 23.000.

Ef orlofsuppbót byggingamanna er greidd út jafnharðan er hún á klst. kr. 10,13 frá og með 26. apríl 2004, kr. 10,43 á árinu 2005, kr. 10,69 á árinu 2006 og kr. 10,93 á árinu 2007.

Handwritten signature and initials:
FAH

Desemberuppbót iðnnema

Á árinu 2004 kr. 24.300, á árinu 2005 kr. 25.000, á árinu 2006 kr. 25.600, á árinu 2007 kr. 26.200

Orlofsuppbót iðnnema

Frá 1. maí 2004 kr. 15.900, frá 1. maí 2005 kr. 16.400, frá 1. maí 2006 kr. 16.800, frá 1. maí 2007 kr. 17.100

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

8. gr.

Gr. 1.11. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

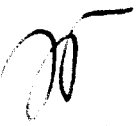
1.11.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

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

1.11.3. Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.11.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.


FAH

10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.11.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

9. gr.

Grein 2.3.2 orðist svo.

Vanræktar vinnustundir.

2.3.2. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum dag hvern hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu meira en sem nemur tveimur klst. eftir að hefðbundinni dagvinnu lýkur og ekki eftir kl. 18:00.

Þetta á þó ekki við þar sem viðhaft er annað fyrirkomulag um launaskerðingu vegna mætinga, eða þegar starfsmaður kemur of seint af óviðráðanlegum ástæðum að mati beggja aðila.

10. gr.

1. mgr. greinar 2.10.2. orðist svo:

Við upptöku vakta ber að hafa samráð við hlutaðeigandi starfsmenn um útfærslu vaktanna og tilkynna viðkomandi stéttarfélagi um fyrirkomulag.

Við grein 2.10.3. bætist:

D 11	50	(2 -3 hlé)
E 12	65	(2-3 hlé)

Bókun um upptöku vaktavinnu

Vaktavinna verður ekki tekin upp hjá þeim starfsmönnum sem eru í starfi hjá fyrirtæki við undirritun samnings þessa árið 2004 nema með samþykki þeirra.

Handwritten signature and initials:

 FAH

11. gr.

Í grein 2.2.2. falla niður orðin „...en með eins mánaðar fyrirvara hafi yfirvinna staðið lengur en í sex mánuði.”

Grein 3.6.1.2. verði almennt ákvæði fyrir starfsgreinar innan Samiðnar.

Grein 3.6.2. orðist svo:

3.6.2. Málmiðnaðarmenn (ekki blikksmiðir)

3.6.2.1. Eftirfarandi gildir um starfssvæði á höfuðborgarsvæðinu fyrir félagsmenn Félags járníðnaðarmanna og Félags iðn- og tæknigreina. Á starfssvæðinu skulu starfsmenn mæta til og fara frá vinnu á heimaverkstæði í eigin tíma. Mæti menn á heimaverkstæði skulu þeir fluttir að og frá vinnustað í vinnutíma.

Heimilt er að láta starfsmenn hefja og ljúka vinnu á verkstað í stað heimaverkstæðis enda hafi það verið tilkynnt fyrir lok vinnudags. Ferðir innan flutningslínu eru þá í eigin tíma starfsmanns.

3.6.2.2. Á höfuðborgarsvæðinu eru tvö starfssvæði:

1. svæði: Reykjavík (utan Kjalarness), Kópavogur, Seltjarnarnes, Hafnarfjörður, Garðabær og Bessastaðahreppur.
2. svæði: Mosfellsbær, Kjalarnes og Kjósarhreppur

Grein 3.6.2.3.

Þegar unnið er utan heimaverkstæðis skulu starfsmenn eigi njóta lakari fæðishlunninda eða niðurgreiðslu á fæði en starfsmenn á heimaverkstæði.

12. gr.

Greinar 3.7.1.5. og 3.7.1.6. orðist svo.

3.7.1.5 Starfsmönnum skal séð fyrir málsverðum þeim að kostnaðarlausu. Heimilt er þó atvinnurekanda að flytja starfsmenn til heimila sinna eða á fasta starfsstöð í og úr mat í stað málsverðar enda séu þær ferðir farnar í vinnutíma.

3.7.1.6 Þegar aðstæður eru þannig í verkum sem standa skemur en 5 daga að atvinnurekandi getur ekki lagt starfsmönnum til fæði, er honum heimilt að gera samkomulag við starfsmenn um að þeir sjái sér sjálfir fyrir hádegis- og/eða kvöldverði. Skal þá greiða þeim dagpeninga sem frá 26. apríl 2004 eru kr. 1.300 á dag sé um eina máltíð að ræða og kr. 2.600 á dag sé um tvær máltíðir að ræða.

Dagpeningar þessir taka almennum launahækkunum.

Handwritten signature and initials:

 FRH

Ný grein 3.7.2. orðist svo:

Sé starfsmaður fjarverandi lengur en einn sólarhring við að sinna þjónustu á sjó vegna viðhalds eða prófunar á tækjum og búnaði skal samið um launakjör vegna þessara ferða.

13. gr.**Gr. 4.2. Veikindi í orlofi:**

Gr. 4.2. 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 voruðu. 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 veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

14. gr.**Við grein 5.7. bætist nýr m) liður:**

m) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

15. gr.**Endurskoðun kafla um slysatryggingar**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða slysatryggingakafla kjarasamningsins, með það að markmiði að bæta réttarvernd launamanna. Stefnt skal að því að þeirri endurskoðun verði lokið fyrir 15. júní 2004. Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu vátryggingarfjárhæðir skv. gr. 8.6. hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

Handwritten signature and initials:
 [Signature]
 T. A. H.

16. gr.**Grein 8.7., um fæðingarorlof og mæðraskoðun, orðist svo:**

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

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

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

17. gr.**Við gr. 12.5 um hlutastörf bætist ný málsgrein sem orðist svo:**

12.5.2. Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

18. gr.**13. kafli samningsins um flokksstjóra og verkstjórn orðist svo****13.1. Flokksstjórar**

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

Launaákvæði þessi eru einstaklingsbundin og ekki grundvöllur að útgáfu sérstaks launataxta.

13.2. Verkstjórn

Sveini sem falin er verkstjórn, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir.

Verkstjórar skulu ekki vera tilnefndir sem trúnaðarmenn og ekki vera í samninganefndum Samiðnar eða aðildarféлага.

Komi til verkfalla af hálfu Samiðnar eða einstakra féлага er verkstjóri undanþeginn skyldu til þátttöku í þeim aðgerðum.

FAH

19. gr.**Trúnaðarmenn.****Grein 11.8. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:**

11.8.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

11.8.2. 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.

20. gr.**Grein 15.1.8. orðist svo:**Innágreiðslur á mælingu og tilfallandi tímavinna.

Þegar samið er um innágreiðslur á mælingu og laun fyrir tilfallandi tímavinnu með uppmælingu er verkfæragjald samkvæmt grein 15.1.9. innifalið í launatölum og dregst það því frá við greiðslu launa fyrir óunna helgidaga og við greiðslu launa í veikindum.

Við grein 15.1.9. bætist:

Gjald fyrir framangreind verkfæri telst vera kr. 4,53 (m.v. 26. apríl 2004).

21. gr.**Breytingar á kjarasamningi hársnyrtisveina**

Kjarasamningar SA við Félag hársnyrtisveina framlengjst með sömu efnislegu breytingum og greinir í samningi þessum. Að auki breytist samningurinn sem hér segir.

Inn komi ný grein, 1.1.6. sem orðist þannig:

Við starfslok starfsmanns, sem starfað hefur í prósentulaunakerfi, skal tryggt að lágmarkstekjur, m.v. fullt starf, hafi ekki verið lægri en laun skv. starfsaldursþrepi hans.

Við 1. mgr. greinar 3.1. bætist:

„Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.“

Við grein 8.3. bætist ný málsgrein sem orðist svo:Full laun starfsmanna í prósentulaunakerfi

Ef starfsmaður veikist eða slasast og fjarvistir vara lengur en eina viku samfelld, skal reikna full laun hans sem meðaltal síðustu fjögurra mánuða fram að upphafi veikinda. Ef um skemmri starfstíma er að ræða hjá viðkomandi fyrirtæki skal telja frá upphafi

70
FAH

starfs. Ef breyting hefur orðið á starfshlutfalli á viðmiðunartímabilinu skal miða við það starfshlutfall sem starfsmaður er ráðinn í við upphaf veikinda.

Fatagjald skv. gr. 9.2. er innifalið í lágmarkslaunum skv. samningi þessum. Laun með fatagjaldi skulu að lágmarki taka 3,25% hækkun við gildistöku samnings þessa.

22. gr.

Ný grein um uppsagnarfrest eftir lok iðnnáms verði 16. gr. kafla um kaup og kjör iðnnema:

Atvinnurekandi skal boða nema til atvinnuviðtals, til að ræða áframhaldandi störf eftir sveinspróf, eigi síðar en mánuði fyrir lok námssamnings.

Iðnnemi sem heldur áfram störfum hjá sama atvinnurekanda að afloknu sveinsprófi skal eiga eins mánaðar uppsagnarfrest. Um frekari ávinnslu fer skv. almennum reglum.

23. gr.

Samningsforsendur

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólguþáttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávík hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

FAH

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 29. apríl 2004

F.h. Samiðnar
vegna aðildarfélaga

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Guðbjörg Jónsdóttir

Guðrún Jónsdóttir

Hilmar Hólmsson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Ólafur Tómasson

Bókun

um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Er það gert í fjórum áföngum. Við gildistöku samnings og 1. janúar árin 2005, 2006 og 2007. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkunum lækka kjarasamnings-, fyrirtækjasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með kjarasamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við fastar viðbætur við taxa annars vegar og breytilegar viðbætur eins og t.d. bónus, ábata, ávinning o.þ.h. hins vegar. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við yfirborganir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxa og viðbótargreiðslur í formi óunninna yfirvinnutíma.

Þegar launakerfi byggist m.a. á breytilegum framleiðni-, afkasta-, frammistöðu- eða viðverutengdum bónusum er atvinnurekanda heimilt að lækka eða fella niður slíka bónusa á móti hækkun kauptaxta. Ljóst er að mikil hækkun kauptaxta getur raskað afkastatengdum launakerfum. Því getur þurft að semja á vinnustöðum um hvernig endurnýja megi launakerfið þannig að hvati haldist.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. hærri launaflokki eða starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarsamningi endurraðast hann í hinu nýja taxtakerfi miðað við raunverulegan starfsaldur og starfssvið.

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxa sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær skv. 2. gr. samningsins. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi.

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddu kaupum. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu, þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddu kaupum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluhléum.

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er herra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

Bókun vegna greinar 3.6.1.3.

Þegar starfsmaður vinnur innan lögsagnarumdæmis Keflavíkurflugvallar, sbr. gr. 3.6.1.3. er lágmarkslaunataxti hans sem svarar byrjunarlaunum skv. 3. gr. kjarasamnings þessa.


FHH

Bókun um endurmenntun fyrir hárið.

Samningsaðilar eru sammála um að setja á fót starfshóp skipaðan tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila. Hlutverk hópsins skal vera að meta þörf fyrir endurmenntun starfsfólks í hárið og forsendur samstarfs aðila. Komist starfshópurinn að sameiginlegri niðurstöðu um endurmenntunargjald skal það taka til greinarinnar allrar og vera hluti kjarasamnings aðila.

Bókun vegna sérákvæða skráðgarðyrkjumanna

Samkomulag er um að taka til endurskoðunar sérákvæði skráðgarðyrkjumanna. Álag vegna eiturúðunar og trjáklippinga verður endurskoðað vegna hækkunar kauptaxta samningsins.

Bókun vegna launaflokks um skemmra starfsnám

Samningsaðilar eru sammála um að þegar fyrir liggja námskrár vegna skemmra starfsnáms í iðngreinum verði teknar upp viðræður milli SA og Samiðnar um lágmarkslaun.

Bókun vegna starfsmenntagjalda

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði greinar 10.5. fyrir útgáfu kjarasamningsins þar sem tekið verður tillit til þeirra breytinga sem gerðar hafa verið á samkomulögum um starfsmenntun.

Samningsaðilar eru sammála um að fram fari endurskoðun á sí- og endurmenntunargjöldum og leiði sú endurskoðun til hækkana er ákvörðun um upphæð gjalda bindandi fyrir öll hlutaðeigandi fyrirtæki.

Sigrún Ágústsson
A. B. Ewald
Alfharður E. Sigurðsson
Sigrún Elva Helmansson

00
FRI

Kafli um kaup og kjör iðnnema í hársnyrtið

1. gr.

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

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

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

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

2. gr.

Launakjör iðnnema á námssamningi:

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

	2004	2005	2006	2007
Á fyrsta ári	57.000	58.710	61.352	62.732
Á öðru ári	63.000	64.890	67.810	69.336
Á þriðja ári	77.000	79.310	82.879	84.744
Á fjóra ári	83.000	85.490	89.337	91.347

Yfirvinnukaup nema verður sem hér segir:

	2004	2005	2006	2007
Á fyrsta ári	663,19	683,09	700,17	715,92
Á öðru ári	663,19	683,09	704,21	720,05
Á þriðja ári	799,65	823,63	860,70	880,07
Á fjórða ári	861,96	887,81	927,76	948,64

Með samningi þessum eru kauptaxtar iðnnema færðir nær greiddu kaupi. Er það gert í tveimur áföngum, árið 2004 og 2006. Um kauptaxtabreytingar vísast til 5. gr. kjarasamnings SA og Samiðnar og bókunar með kjarasamningnum.

3. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina.

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

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

20
FAH

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

4. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námskrá skv. reglugerð nr. 280/1997. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

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

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

5. gr.

Orlofsuppbót

Iðnnemar á námssamningi skulu við upphaf orlofstöku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót, kr. 15.900 á árinu 2004, kr. 16.400 á árinu 2005 kr. 16.800 á árinu 2006 og kr. 17.100 á árinu 2007.

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

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

6. gr.

Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót, kr. 24.300 á árinu 2004, kr. 25.000 á árinu 2005, kr. 25.600 á árinu 2006 og kr. 26.200 á árinu 2007.

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

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

7. gr.

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

8. gr.

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

70
FAH

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

Vinnuveitanda ber að halda eftir af kaupi iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi stéttarfélags óski það þess.

12. gr.

Veikindaréttur iðnnema

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

Fyrstu sex mánuðina, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir sex mánaða vinnu (a.m.k. 1000 stundir), einn mánuður á fullum launum.

Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 4000 stundir), einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.

Námstími í skóla telst ekki til vinnu í skilningi þessarar greinar.

Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

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

Flutningur réttinda að loknu námi

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

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

Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

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

Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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

13. gr.

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


FAH

14. gr.

Atvinnurekandi skal boða nema til atvinnuviðtals, til að ræða áframhaldandi störf eftir sveinspróf, eigi síðar en mánuði fyrir lok námssamnings.

Iðnnemi sem heldur áfram störfum hjá sama vinnuveitanda að afloknu sveinsprófi skal eiga eins mánaðar uppsagnarfrest. Um frekari ávinnslu fer skv. almennum reglum.

15. gr.

Þegar námstíma og bóknámi er lokið, skal nemi fá greitt kaup samkvæmt skilgreiningu starfa viðkomandi sveinasamnings, þar til næsta sveinspróf er haldið. Ef nemi lýkur ekki sveinsprófi á tilskildum tíma færist hann á taxta ófaglærðra starfsmanna.

Ingimundur Sverre
Aldur
Hannes S. Sverre
Guðbjörg Sverre

FTH