

KJARASAMNINGUR

milli

Félags bókagerðarmanna annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Samtaka atvinnulífsins og aðildarfyrirtækja annars vegar og Félags bókagerðarmanna 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 17. maí 2004.

2. gr.

Laun

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

17. maí 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 Félags bókagerðarmanna, sbr. þó 4. gr. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Sveinar

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	146.423	150.815	158.356	165.878
E. 1 ár	150.815	155.340	163.107	170.855
E. 3 ár	155.340	160.000	168.000	175.980
E. 5 ár	160.000	164.800	173.040	181.259

Yfirvinnukaup sveina í vaktavinnu

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	1689,52	1740,20	1827,22	1914,02
E. 1 ár	1740,22	1792,42	1882,04	1971,44
E. 3 ár	1792,42	1846,18	1938,50	2030,58
E. 5 ár	1846,18	1901,58	1996,66	2091,50

Aðstoðarfólk

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	97.528	100.453	105.476	110.486
E. 1 ár	100.453	103.467	108.640	113.800
E. 3 ár	103.467	106.571	111.900	117.215
E. 5 ár í	106.571	109.768	115.256	120.731
sama fyrirtæki				

Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum með mikla faglega reynslu í iðngreininni

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	104.000	107.120	112.476	117.819
E. 1 ár	105.000	108.150	113.558	118.952
E. 3 ár	107.000	110.210	115.721	121.218
E. 5 ár í	110.000	113.300	118.965	124.616
sama fyrirtæki				

Yfirvinnukaup aðstoðarfólks í vaktavinnu

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	1219,94	1256,54	1287,95	1316,93
E. 1 ár	1280,93	1319,36	1352,34	1382,77
E. 3 ár	1319,38	1358,96	1392,93	1424,27
E. 5 ár í	1345,77	1386,14	1420,79	1452,76
sama fyrirtæki				

4. gr.**Taxtar nær greiddu kaupi**

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar bókagerðarmanna færðir nær greiddu kaupi í iðngreinunum. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkanir 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 kauptaxtakerfi

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.

Handwritten signature and initials, possibly 'sa' and 'K11'.

5. 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 mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

6. gr.**Desember- og júlíuppbót.**

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

Júlíuppbót greiðist sem hér segir:

Á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2004 verði júlíuppbót kr. 21.100.

Á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2005 verði júlíuppbót kr. 21.800.

Á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2006 verði júlíuppbót kr. 22.400.

Á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2007 verði júlíuppbót kr. 23.000.

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.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og júlíuppbótar. 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.

7. gr.**Grein 1.2. um vaktavinnu orðist svo:**

1.2.1. Ákveða má með samkomulagi við starfsmann að hann vinni á vöktum. Um upptöku vakta, slit og breytingar fer þá skv. gr. 1.2.2. Í samkomulaginu skal gerð grein fyrir meginatriðum vaktafyrirkomulags sem fyrir hendi er eða kann að vera tekið upp í fyrirtækinu.

Einnig er heimilt með samkomulagi við hlutaðeigandi starfsmannahóp á vinnustað að taka upp vaktir. Um upptöku, slit og breytingar á vöktum fer skv. gr. 1.2.2.

1.2.2. Upptaka vakta skal tilkynnt með 3ja daga fyrirvara eigi vaktir að standa í ½ til 1 mánuð en með viku fyrirvara eigi vaktir að standa í 1 til 6 mánuði. Sé fyrirhugað að vaktir standi lengur en í 6 mánuði er fyrirvari 2 vikur.

Slit og breytingar á vöktum skal tilkynna með 3ja daga fyrirvara hafi þær staðið skemur en 1 mánuð en með viku fyrirvara hafi þær staðið í 1 til 9 mánuði. Hafi vaktir staðið lengur en 9 mánuði skal tilkynna um slit og breytingar með eins mánaðar fyrirvara.

Ef um breytingar er að ræða á vaktafyrirkomulagi viðkomandi starfsmanns / starfsmanna, umfram það sem samkomulag skv. gr. 1.2.1. gerir ráð fyrir, skal það borið undir starfsmann eða hlutaðeigandi starfsmenn til samþykktar.

1.2.3. Þegar unnið er á tví- eða þrískiptum vöktum er greitt jafnaðarvaktaálag:

20% fyrir vaktir mán. – fös. á tímabilinu 07:00 – 24:00.

22% fyrir vaktir mán. – fös. allan sólarhringinn.

24% fyrir vaktir 7 daga vikunnar á tímabilinu 07:00 – 24:00.

27% fyrir vaktir 7 daga vikunnar allan sólarhringinn.

Fyrir vinnu á stórhátíðum skv. gr. 1.5.2. er greitt 30% álag á föst dagvinnulaun (með jafnaðarálagi) fyrir hverja unna stund.

1.2.4. Ef starfsmaður er ráðinn beint í vaktavinnu er heimilt að ákveða vaktir á eftirfarandi tímabilum, náist ekki samkomulag við starfsmann / starfsmenn um annað:

Dagvaktatímabil frá: kl. 07:00 til kl. 17:00.

Millivakt er frá: kl. 13:00 til kl. 20:00.

Kvöldvakt er frá: kl. 17:00 til kl. 24:00.

Næturvakt er frá: kl. 24:00 til kl. 06:00.

Breytingar á vöktum skulu tilkynntar með eins mánaðar fyrirvara.

1.2.5. Ef vaktavinna er ávallt eða að verulegum hluta á sama tíma sólarhringsins er greitt álag á dagvinnutímakaup á þann hluta 40 stunda vinnuskyldu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 07:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga:

33% frá kl. 17:00 til kl. 24:00 mánudaga til föstudaga

45% frá kl. 00:00 til kl. 07:00 alla daga svo og um helgar og á helgidögum, öðrum en stórhátíðardögum

90% á stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2.

sa
21

1.2.6. Vinnuskylda vaktavinnustarfsmanna í fullu starfi er 173,33 stundir á mánuði og reiknast á eftirfarandi hátt:

Á tímabilinu 07:00 – 17:00 telst hver unnin stund jafngilda einni stund.

Á tímabilinu 17:00 – 24:00 telst hver unnin stund jafngilda 1,14 stundum.

Á tímabilinu 00:00 – 07:00 telst hver unnin stund jafngilda 1,33 stundum.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir að meðaltali á viku (að teknu tilliti til reiknistuðla) er greitt yfirvinnutímakaup fyrir unninn tíma skv. launatöflu samningsins.

1.2.7. Hvað varðar reglubundna vaktavinnu um helgar gilda sömu reglur og um vaktir virka daga hvað lengd varðar.

1.2.8. Frí vegna vakta á helgi- og stórhátíðardögum (skv. gr. 1.5.)

Þegar vaktir á helgi- eða stórhátíðardögum falla á mánudaga til föstudaga, að hluta eða heild, öðlast starfsmenn frí sem nemur þeim fjölda stunda sem unnar eru á þeim tíma. Nota skal reiknistuðul í gr. 1.2.6. við útreikning frítökuréttarins.

1.2.9. Greidd neysluhlé sem teljast til vinnutíma:

Á 6 klst. vakt 1 neysluhlé 20 mín.

Á 7 klst. vakt 1 neysluhlé 30 mín.

Á 8 klst. vakt 1 neysluhlé 35 mín.

Á 9 klst. vakt 1 – 2 neysluhlé, samtals 40 mín.

Á 10 til 12 klst vakt 2 neysluhlé, samtals 45 mín.

1.2.10. Við vinnuskipti á þeim tíma sólarhrings sem almenningsvagnar ganga ekki skal starfsmönnum greitt 1½ startgjald leigubifreiða (hver ferð).

8. gr.

1. málslíður greinar 1.3.2. orðist svo:

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda að starfsmaður safni frídögum vegna unninnar yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálag er greitt út næsta útborgunardag.

9. gr.

Grein 1.4. um lágmarkshvöld orðist svo:

1.4.1. Daglegur hvíldartími.

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

1.4.2. Frávik og frítökuréttur.

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinnutíma kaup), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutíma kaup) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

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 vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst. og þá án sérstakra greiðslna.

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

1.4.3. Vikulegur frídagur.

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

1.4.4. Frestun á vikulegum frídegi.

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fái 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).

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

1.4.5. Hlé.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir

sa
fit

samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

10. gr.

Grein 1.5., Helgi- og stórhátíðardagar, orðist svo:

1.5.1. Helgidagar eru:

Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Annar í hvítasunnu
Frídagur verslunarmanna
Aðfangadagur jóla frá kl. 07:00 til kl. 12:00
Annar í jólum
Gamlársdagur frá kl. 07:00 til kl. 12:00

1.5.2. Stórhátíðadagar eru:

Nýársdagur
Föstudagurinn langi
Páskadagur
Hvítasunnudagur
17. júní
Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Jóladagur
Gamlársdagur eftir kl. 12:00

11. gr.

Gr. 1.15. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

1.15.1. 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.

1.15.2. 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.

1.15.3. Ákvæði gr. 1.15.1. og 1.15.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.15.4. 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.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.15.5. 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. 1.15.4. 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.

1.15.6. Tímabundnar ráðningar

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

12. gr.

Grein 2.1.4. orðist svo:

Mat á starfsaldri aðstoðarfólks

Við mat á starfsaldri aðstoðarfólks til launa telst 22 árs aldur jafngilda 1 árs starfi í starfsgrein.

sa
71

13. gr.

Grein 2.1.5. orðist svo:

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku) skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sama fyrirtæki:

17. maí 2004	kr. 100.000 á mánuði.
1. janúar 2005	kr. 103.500 á mánuði
1. janúar 2006	kr. 106.000 á mánuði
1. janúar 2007	kr. 108.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags-, og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

14. gr.

4. kafli samningsins um iðnnema orðist svo:

4.1. Farið skal eftir gildandi lögum og reglugerðum um iðnnám og iðnfræðslu þegar nemar eru ráðnir til starfsþjálfunar í fyrirtæki.

Einnig vísast til krafna um kennsluskyldu í námsksskrá um vinnustaðanám í upplýsinga- og fjölmiðlagreinum.

Námssamning skal tilkynna til samningsaðila.

4.2. Fjöldi nema

Fjöldi nema má vera sem hér segir:

Í fyrirtæki sem í vinna 1 - 2 sveinar sé aðeins 1 nemi.

Fyrir hverja iðngrein gildir:

Á móti 2 sveinum sé eigi fleiri en 1 nemi.

Á móti 3 - 4 séu eigi fleiri en 2 nemar.

Á móti 5 - 6 séu eigi fleiri en 3 nemar.

Á móti 7 - 8 séu eigi fleiri en 4 nemar og hlutfallslega séu sveinar fleiri.

Nemafjöldi sé miðaður við meðalfjölda sveina í fyrirtækinu síðastliðið ár. Þó verður námssamningi ekki slitið þótt færri verði sveinar, ef nemi hefur verið löglega ráðinn.

4.3. Laun nema

Laun iðnnema í prentun, prentsmíð (grafískri miðlun) og bókbandi skulu vera sem hér segir og greiðast aðeins fyrir unnar stundir.

	17. maí 2004	Yfirvinna
Fyrstu 6 mánuði	101.936	1176,20
Eftir 6 mánuði	110.997	1176,20

sa
77

4.4. Önnur námskjör

4.4.1. Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningi þessum.

4.4.2. Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóðum og orlofssjóðum Félags bókagerðarmanna og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilaskjóða þeirra vegna fara eftir ákvæðum samningsins um þessi gjöld.

4.4.3. Verði nemi ráðinn áfram þegar námstíma á vinnustað er lokið, skal neminn fá greitt kaup samkvæmt kjarasamningi sveina þar til næsta sveinspróf er haldið.

4.4.4. Iðnmeistarar eða iðnfyrirtæki skulu halda eftir af launum félagsbundinna iðnnema félagsgjöldum til Félags bókagerðarmanna gegn árituðum kvittunum gjaldkera félagsins.

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 váttryggingarfjárhæðir skv. gr. 5.7. hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

16. gr.

4. mgr. greinar 7.1. orðist svo:

Á tímabilinu 1. júní til 30. september skal veita í einu lagi a.m.k. 21 orlofsdag, á þann hátt að sem minnst truflun verði á rekstri fyrirtækisins. Um ákvörðun og skipulag orlofs fer skv. orlofslögum.

1. mgr. greinar 7.2. orðist svo:

Óski starfsmaður með 9 ára starfsreynslu að taka vetrarorlof, þá verði sumarorlof 20 dagar og vetrarorlof 10 dagar. Óski starfsmaður með 10 ára starfsreynslu eða meira að taka vetrarorlof þá verði sumarorlof 23 dagar og vetrarorlof 10 dagar. Vetrarorlof skal veitt á tímabilinu 1. október til 1. maí. Vetrarorlof skal starfsmaður nota til að auka þekkingu sína. Ósk um töku vetrarorlofs skal koma fram fyrir 1. maí ár hvert.

17. gr.

Gr. 7.5. Veikindi í orlofi:

Gr. 7.5. 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.

sa
411

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.

18. gr.

Grein 7.8., 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.

19. gr.

Greinar 9.8.1. og 9.8.2. um uppsagnarfrest og starfslok orðist svo:

9.8.1. Uppsagnarfrestur

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur

Eftir tveggja vikna samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda: ein vika

Eftir 3 mánuði samfelldt hjá sama atvinnurekanda: 1 mánuður m.v. mánaðamót

Eftir 2 ár samfelldt hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót

Eftir 3 ár samfelldt hjá sama atvinnurekanda: 3 mánuðir m.v. mánaðamót

Uppsögn skal vera skrifleg. Eins mánaðar uppsagnarfrestur og lengri miðast við mánaðamót.

Ákvæði greinar 9.8.1. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

9.8.2. Starfslok

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

20. gr.**1. mgr. greinar 9.12. um launakannanir orðist svo:**

Gera skal kjarakönnun a.m.k. einu sinni á ári og birta niðurstöður hennar / þeirra.

4. mgr. greinar 9.12. falli brott.

21. gr.**Grein 9.13.1. um endurmenntun orðist svo:***Réttur til endurmenntunar í vinnutíma*

Bókagerðarmenn skulu eiga kost á að sækja eftirmenntunarnámskeið á vegum Prenttæknistofnunar til að fylgjast með breytingum í bókagerðargreinum og falla að starfsemi fyrirtækisins. Við það skal miðað að árlega geti þeir varið allt að 24 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt bókagerðarmaður sem og vinnuveitandi geta haft frumkvæði að námskeiðum. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækis.

22. gr.**Ný grein 11.8. Fimmtudagsfrídagar orðist svo:**

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 sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum 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.

23. gr.

Greinar 12.2. og 12.3. falli brott.

24. 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 verðbólguþéttun 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.

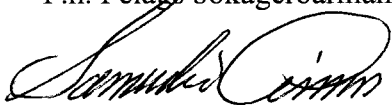
Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti 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 frávik 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 uppseggjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

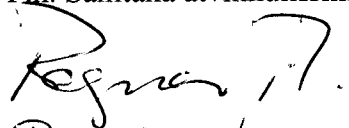
Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 27. maí 2004

F.h. Félags bókagerðarmanna


 Georg Páll Húðason
 Þrázi Örfurðsson
 Páll Regmi Pétursson
 Þókur Ágústsson
 Þorkell Sveinþór Hilmarsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins


 Baldur Þorgeirsson
 Sveinn Þorvaldsson
 Kinnarþór Gunnarsson
 Guðbrandur Friegjónsson
 Haraldur Ólafur Pétursson

Bókun um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupi án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Er það gert í þremur áföngum. Við gildistöku samnings og 1. janúar árin 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 kaupi. 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 kaupi 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, þó þannig að gildandi taxti taki lágmarkshækkun skv. 2. gr..

(Til skýringar á ofangreindri bókun má líta til dæma með kjarasamningi aðila frá 15. maí 2000)

Kil

Bókun vegna nýs vaktakafla

Með kjarasamningi þessum eru tekin inn ný og breytt ákvæði um vaktir sem leiða ekki sjálfkrafa til breytinga á þeim vaktakerfum sem í gildi eru. Nýtt ákvæði um vaktaálag fyrir mismunandi tíma sólarhringsins á ekki að leiða til hækkunar á launum þeirra starfsmanna sem heildstætt metið njóta betri kjara en kjarasamningur þessi kveður á um. Í engum tilvikum skulu ný ákvæði leiða til lækkunar á launum starfsmanns.

Eftirfarandi bókanir og yfirlýsingar falla brott:

Bókanir um breytingar á launatöxtum og nýtt kauptaxtakkerfi

Bókun um breytingu á námsfyrirkomulagi

Samkomulag um leysiefni í prentsmiðjum

Yfirlýsing um starfsráðningar

Bókun um breytingu á hlutfalli dagvinnulauna nema

Grein 3.1.5. um vinnu við skerma verði hluti nýs 10. kafla samningsins. Einnig færast greinar 1.9 – 1.14. í nýjan 10. kafla.

Samningsaðilar eru sammála um að 3. kafli kjarasamningsins verði ekki birtur í prentútgáfu samningsins né heldur yfirlýsing um útlitsteikning dagblaða. Hann verði hins vegar sem fylgiskjal í vefútgáfu samningsins. Samningsaðilar munu endurskoða texta kaflans fyrir birtingu.

sa
Fil