

KJARASAMNINGUR

milli

Véltjórafélags Íslands vegna véltjóra í frystihúsum og verksmiðjum annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Véltjórafélags Íslands vegna véltjóra í frystihúsum og verksmiðjum 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 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, sbr. þó 4. gr. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

3. og 4. stigs véltjórar

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	147.922	155.318	163.084	170.015
1 ár	153.809	161.500	169.575	176.782
3 ár	158.424	166.345	174.662	182.085
5 ár	163.176	171.335	179.902	187.548

2. stigs véltjórar

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	123.681	129.865	136.358	142.153
1 ár	128.603	135.033	141.785	147.811
3 ár	132.462	139.084	146.038	152.245
5 ár	136.435	143.257	150.420	156.813

3. og 4. stigs yfirvéltjórar

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	170.110	178.616	187.547	195.517
1 ár	176.880	185.725	195.011	203.299
3 ár	182.188	191.297	200.861	209.398
5 ár	187.652	197.035	206.887	215.680

2. stigs yfirvéltjórar

	17.5.2004	2005	2006	2007
Byrjun	136.049	142.851	149.994	156.368
1 ár	141.463	148.537	155.964	162.592
3 ár	145.708	152.993	160.642	167.469
5 ár	150.078	157.582	165.462	172.494

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

Grein 1.2.3. falli brott.

4. gr.**Taxtar nær greiddu kaupi**

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar 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 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.

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 séreignasjóð 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 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

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.

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.

7. gr.**Grein 1.7. orðist svo.****Vanræktar vinnustundir.**

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.

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

9. 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.

10. 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. 8.1.3. hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

11. gr.

Grein 8.5., 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.

12. gr.

Gr. 13.6. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

13.6.1. 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.

13.6.2. 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.

13.6.3. Ákvæði gr. 13.6.1. og 13.6.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

13.6.4. 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.

13.6.5. 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. 13.6.4. 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.

13.6.6. Tímabundnar ráðningar

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

13. gr.

Trúnaðarmenn.

Grein 14.2. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:

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

14.2.2. 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.

14. gr.

Eftirmenntun

Vélstjórar skulu eiga kost á að sækja fagtengd námskeið til að fylgjast með breytingum í greininni. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að tveimur dögum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt vélstjóri og fyrirtæki getur haft frumkvæði að námskeiði. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

15. gr.

Samningsforsendur

Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem fjallar um forsendur kjarasamninga nái samkomulagi um breytingu á launalið samninga eða að launaliðir kjarasamninga séu uppsegjanlegir í árlegri athugun sinni árin 2005 og 2006 skal sama gilda um þennan samning.

Reykjavík, 10. júní 2004

F.h. Vélstjórafélags Íslands

Helgi Hek.
Stella A. Jónsdóttir

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Ragnar P.

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 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 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 hærri en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

Bókun um starfsmenntamál

Samkomulag er um að teknar verði upp greiðslur í starfsmenntasjóð frá og með 1. október 2004. Gengið verði frá samningi um starfsmenntamál þar sem kveðið verði á um markmið, stefnumótun, stjórnun, fjármál og aðra þætti. Gengið verður út frá því að starfsmenntun sé samstarfsverkefni aðila þar sem sameiginlegar áherslur ráða stefnumótun. Starfsmenntasjóðurinn verði rekinn í nánú samstarfi eða sem hluti af Eftirmenntun vélstjóra.