

KJARASAMNINGUR

milli

Sveinafélags pípulagningamanna annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Sveinafélags pípulagningamanna 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 28. júní 2004.

2. gr.

Laun

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

28. júní 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 Sveinafélags pípulagningamanna, sbr. þó 5. gr. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Pípulagningamenn með sveinspróf

	28.6.2004	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

Grein 1.2.1.4. falli brott

Reiknitala ákvæðisvinnu verður á samningstímabilinu sem hér segir:

Frá 28. júní 2004	765,25
Frá 1. janúar 2005	793,95
Frá 1. janúar 2006	823,72
Frá 1. janúar 2007	850,49



4. gr.**Starfsþjálfunarnemar.**

	28.6.2004	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).

	28.6.2004	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

5. 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 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 kauptaxtakervi

Starfsmaður sem kýs 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 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%.

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 er greidd út jafnharðan er hún á klst kr. 18,37 frá og með 28. júní 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 er greidd út jafnharðan er hún á klst. kr. 10,13 frá og með 28. júní 2004, kr. 10,43 á árinu 2005, kr. 10,69 á árinu 2006 og kr. 10,93 á árinu 2007.

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.**Grein 1.6. orðist svo:****1.6. Laun fyrir óunna helgidaga**

1.6.1. Laun fyrir óunna helgidaga sem falla á mánudaga til föstudaga, eru greidd í 8 stundir á þeim taxta sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga, auk yfirborgunar, ef hún eru fyrir hendi, þó að frádregnu fatagjaldi og verkfæragjaldi.

Laun fyrir óunna helgidaga eru innifalin í reiknitölu ákvæðisvinnu. Þegar starfsmenn vinna hvort tveggja í tímavinnu og ákvæðisvinnu hjá atvinnurekanda skal það þó vera meginregla að laun fyrir óunna helgidaga séu greidd út jafnharðan með kaupi.

1.6.2. Heimilt er að greiða 4,59% álag á dagvinnulaun starfsmanns í tímavinnu og kemur það þá í stað dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga.

Bókun um breytingu á fyrirkomulagi greiðslna fyrir óunna helgidaga

Með samningi þessum er breytt fyrirkomulagi sem gilt hefur um greiðslu helgidaga hjá starfsmönnum sem fyrst og fremst vinna í tímavinnu. Laun fyrir helgidaga hafa verið innifalin í launum sveina og hefur komið fyrir það 4,59% álag á laun. Með nýjum samningi verður það meginregla að rauðir dagar verði greiddir þegar þeir falla til en áfram verður þó heimilt að greiða þessa daga út með kaupi. Samningsaðilar eru sammála um að þessi breyting á kjarasamningi hafi ekki áhrif á gildandi fyrirkomulag sem samið hefur verið um milli atvinnurekanda og starfsmanns, þ.e. hafi greiðsla verið innifalin í kaupi starfsmanns þá skapa ný ákvæði ekki rétt til greiðslna umfram það.

9. gr.

Gr. 1.10. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

1.10.1. 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.

1.10.2. 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.

1.10.3. Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.10.4. 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.

1.10.5. 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. 1.10.4. 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.

1.10.6. Tímabundnar ráðningar

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

10. gr.

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

11. gr.

Grein 2.3.2 orðist svo.

Vanræktar vinnustundir.

2.3.2. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrir 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.

12. gr.

Við grein 2.10.3. bætist:

D 11	50	(2 -3 hlé)
E 12	65	(2-3 hlé)

13. gr.

Greinar 3.6.1.5. og 3.6.1.6. orðist svo.

3.6.1.5. 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.

3.6.1.6. 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 28. maí 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.

14. gr.

Gr. 4.4. Veikindi í orlofi:

Gr. 4.4. 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 sjúkráðsvisistar.

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.

15. gr.

Við grein 5.7. bætist nýr i) liður:

- i) 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 sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi fridagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

16. gr.**Hækkun slysstrygginga**

Vátryggingafjárhæðir samnings þessa hækka frá og með 1. júlí 2004 um 20%.

Verði gerðar breytingar á slysstryggingaákvæðum annarra kjarasamninga SA munu samningsaðilar taka upp viðræður um hvort slysstryggingaákvæði þessa samnings taki sömu breytingum.

17. 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.

18. 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.

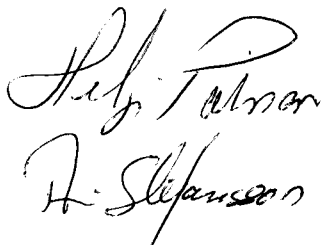



19. gr.**Samningsforsendur**

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 2005 og 2006 skal sama gilda um þennan samning.

Reykjavík, 29. júní 2004

F.h. Sveinafélags pípulagningamanna

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Helgi Palmason' and the second is 'H. Stefánsson'.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

A handwritten signature in black ink, appearing to be '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. kjarasamningi endurraðast hann í hinu nýja taxtakkerfi 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 lækka 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.

Bókun

Ef starfsmaður vinnur innan lögsagnarumdæmis Keflavíkurflugvallar og hefur greiddan ferðatíma er lágmarkslaunataxti hans sem svarar byrjunarlaunum skv. 3. gr. kjarasamnings þessa.

Yfirlýsing vegna vinnu félagsmanna Sveinafélags pípulagningamanna á virkjunarsvæðum

Samningsaðilar eru sammála um að þegar félagsmenn í Sveinafélagi pípulagningamanna vinna við virkjunarframkvæmdir á vegum Landsvirkjunar þá gildi svonefndur „virkjunarsamningur“ um réttindi þeirra og skyldur.

Jafnframt lýsa Samtök atvinnulífsins því yfir að það sé álit samtakanna að þegar pípulagningameistari tekur að sér verk, sem heyrir undir Virkjunarsamninginn, þá sé honum fullkomlega heimilt að ganga til þeirra starfa með starfsmönnum sínum sem eru félagsmenn í Sveinafélagi pípulagningamanna og hafa ákvæði Virkjunarsamningsins um forgangsrétt engin áhrif þar á.

Yfirlýsing þessi hefur sama gildistíma og kjarasamningur um virkjunarframkvæmdir og fellur niður við lok gildistíma hans.

