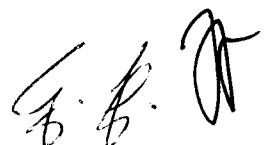


Niðurstöður viðræðna samninganefnda ASÍ og SA um sameiginleg mál

Samkeppnisákvæði.....	3
Bókun um eigendaskipti.....	3
Uppsögn ráðningarsamninga.....	4
Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga	5
Tilgreining yfirvinnu	5
Desemberuppbót – orlofsuppbót	5
Laun í erlendum gjaldmiðli / Nýr kafli kjarasamninga.....	6
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – Samningsform.....	7
Yfirlýsing um Endurhæfingarsjóð.....	8
Slysatryggingar launafólks.....	9
Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks	12
Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	12
Bókun varðandi læknisvottorð	13
Bókun varðandi atvinnusjúkdóma.....	13
Trúnaðarmannanámskeið	13
Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga	13
Bókun - Jafnréttisáherslur	14
Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	14
Bókun um upplýsingar og samráð	16
Bókun um Evrópsk samstarfsráð	16
Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	17
Bókun - Vinnustaðaskilríki	17
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga	18
Framlenging samninga - forsenduákvæði	18
Samningur um stórframkvæmdir	19
1. Kafli Markmið og gildissvið	19
1.1. Markmið	19
1.2. Gildissvið	19
1.2.1. Almennt.....	19
1.2.2. Stórframkvæmd.....	19
1.2.3. Verktími	20
1.2.4. Verðmæti framkvæmdar	20
1.2.5. Fjöldi starfsmanna.....	20
1.2.6. Aðalverktaki.....	20
1.3. Aðrar framkvæmdir.....	20
1.4. Upplýsingagjöf um stórframkvæmdir	21
1.5. Fastanefnd	21
1.6. Gildistaka	21
2. Kafli Sérstakar álagsgreiðslur	21
2.1. Sérstakt álag í stórframkvæmdum.....	21
2.2. Vinna í jarðgöngum.....	21
2.3. Flokkstjórar	22



3. Kafli	Vinnutími og neysluhlé	22
3.1.	Dagvinna	22
3.2.	Yfirvinna	22
3.3.	Vinnulotur	23
3.4.	Vaktavinna	23
3.5.	Bakvaktir og gæsluvaktir	23
3.6.	Vinna um jól eða páska	24
3.7.	Vinna á frídeggi	24
3.8.	Laun óveðursdaga	24
3.9.	Vinnuskýrslur	24
3.10.	Flutningur starfsmanna í mötuneyti	24
3.11.	Viðmiðunartímabil vegna hámarksvinnutíma	24
4. Kafli	Um aðbúnað, hollustuhætt og öryggi	25
4.1.	Almennt	25
4.2.	Vinnufatnaður	25
4.3.	Klæðnaður starfsmanna í mötuneyti og við ræstingu	26
4.4.	Trygging fatnaðar og muna	26
4.5.	Flutningur starfsmanna innan framkvæmdasvæðis og milli framkvæmdasvæðis og starfsmannabúða	26
4.6.	Hjúkrunargögn og hjúkrunaraðstaða	26
4.7.	Öryggisnefnd	26
4.8.	Útköll	27
4.9.	Vinnustaðaskilríki	27
5. Kafli	Starfsmannabúðir	27
5.1.	Almennt	27
5.2.	Frítt húsnæði	27
5.3.	Frítt fæði	28
5.4.	Bað- og hreinlætisaðstaða	28
5.5.	Kaffistofur og vinnuskúrar	28
5.6.	Ræsting	28
5.7.	Umferð við starfsmannabúðir	29
5.8.	Bilanir og ófyrirséð óhöpp	29
6. Kafli	Trúnaðarmenn stéttarfélaga	29
6.1.	Val og störf trúnaðarmanna	29
6.2.	Yfirtrúnaðarmaður	30
7. Kafli	Fastanefnd	30
7.1.	Skipan	30
7.2.	Verkefni	30
7.3.	Fundir	31
7.4.	Upplýsingaskýlda	31
7.5.	Sameiginleg fastanefnd	31
Fylgiskjal I		31
Bókun vegan framlengingar á gildistíma Virkjunarsamnings		32
Lokaákvæði		33

Samkeppnisákvæði

Aðilar eru sammála um að inn í samningstexta kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA komi nýr undirkafl þar sem fjallað er um „Ráðningarsamninga og ráðningarbréf“.

„Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.

b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.

c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.

d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.

e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.

f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

Bókun um eigendaskipti

Aðilar eru sammála um að bókun þessi verði felld niður.



Uppsögn ráðningarsamninga

Kaflí kjarasamninga um „Framkvæmd uppsagna“ breytist og hljóði svo:

Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

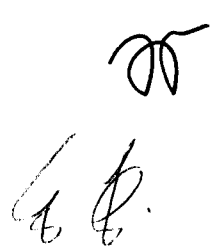
Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem til tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.



Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Tilgreining yfirvinnu

Aðilar eru sammála um að inn í samningstexta kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um „Ráðningarsamninga og ráðningarbréf“ komi viðbót við tölulið 8.

Núverandi ákvæði:

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

Breytt ákvæði:

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, **mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af**, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

Desemberuppbót – orlofsuppbót

Aðilar eru sammála um að samræma samningstexta almennra kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um desemberuppbót með þeim hætti sem hér segir.

1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

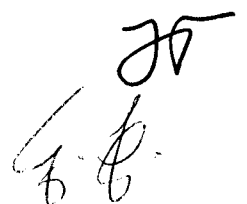
kr. Xx.xxx árið 2008,

kr. Xx.xxx árið 2009,

kr. Xx.xxx árið 2010,

kr. Xx.xxx árið 2011.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12 ár hvert miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1.12 til 30.11 ár hvert í stað almanaksárs.



2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.5 – 30.4) er:

kr. Xx.xxx árið 2008,

kr. Xx.xxx árið 2009,

kr. Xx.xxx árið 2010,

kr. Xx.xxx árið 2011.

Uppbótin greiðist þann 1.6 miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30.4 eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

3. Sameiginleg ákvæði

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.

Desember- og orlofsuppbót innifela orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desember- og orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

4. Lokaákvæði

Sérákvæði í almennum kjarasamningum sem m.a. varða ávinnslurétt í hráefnissskorti (SGS) og heimild til greiðslu samhliða reglubundnum launum (Iðnaðarmenn= halda gildi sínu. Aðilar munu sameiginlega fara yfir og meta ákvæði allra viðeigandi kjarasamninga áður en þeir verða gefnir út eða birtir.

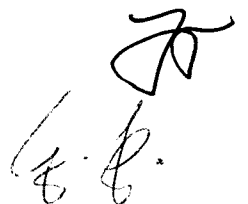
Laun í erlendum gjaldmiðli / Nýr kafli kjarasamninga

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.



Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkunarir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil, sbr. bókun.

Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – Samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- ☐ Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- ☐ Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- ☐ EUR
- ☐ USD
- ☐ GBP
- ☐ Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- ☐ Hluti fasta launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- ☐ Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

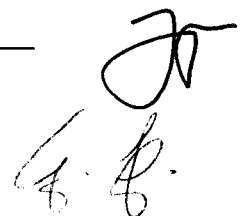
- ☐ 10%
- ☐ 20%
- ☐ 30%
- ☐ 40%
- ☐ Annað hlutfall, hvaða _____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins _____

Starfsmaður _____



Yfirlýsing um Endurhæfingarsjóð

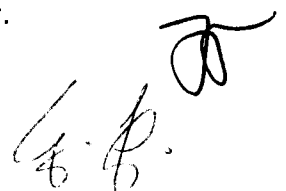
Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum *sjúkrasjóða* stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja (*í hverjum kjarasamningi fyrir sig*) sérstakt 0,13% launatengt gjald, Endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem Endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, *sjúkrasjóða* og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelldt fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.



Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina.

Slysatryggingar launafólks

15. febrúar 2008

8.7. Slysatryggingar

8.7.1.

Skýlt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.7.2

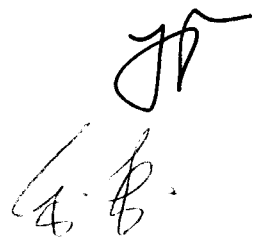
Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

8.7.3.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, sviðflugi, teygjustökki, fjallaklífri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

8.7.4

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

8.7.5

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.7.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.7.7 Dánarbætur

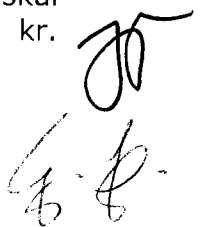
8.7.7.1

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

8.7.7.2

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.



4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

8.7.8. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.7.9. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

8.7.10

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.



Ofangreind ákvæði um slysafyrirgætt og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysafyrirgætt launafólks

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan.

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að semja um fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmann til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag. Enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember.2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008. Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.



Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

Bókun varðandi læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelld skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

Bókun varðandi atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007. Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

Trúnaðarmannanámskeið

Nýr/breyttur texti í kjarasamninga

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélögunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. 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.

Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.



Bókun - Jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnsafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

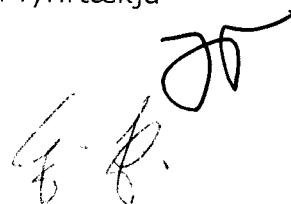
Aðilar eru sammála um að að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókunarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall.
- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágrannalöndunum.

Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.



2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

2.1. Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna. .

3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

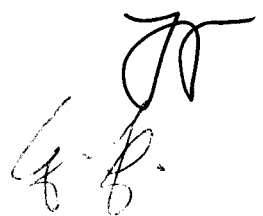
Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.

3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar

3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.



3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.

3.7 Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

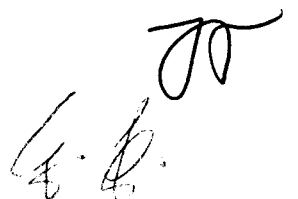
Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Bókun um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

Bókun um Evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.



Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns,
- nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar,
- lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði og
- hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.

Bókun - Vinnustaðaskilríki

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að þau komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnabönkum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum kafla almennra kjarasamninga um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“.

Framlenging samninga - forsenduákvæði

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun efnahagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um lága verðbólgu og sérstaka hækkun lægstu launa nái fram að ganga.

Í byrjun febrúar 2009 skal fjalla sérstaklega um framlengingu samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2009 til 30. nóvember 2010. Samningurinn framlengist til 30. nóvember 2010 hafi báðar forsendur samningsins staðist.

1. Annars vegar þarf kaupmáttur launa á almennum vinnumarkaði að hafa haldist eða aukist á samningstímanum (tímabilinu janúar 2008 – desember 2008) samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Hins vegar þarf verðbólga að hafa farið lækkandi. Með lækkandi verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 þ.e. 12 mánaða verðbólgan í desember 2008 sé lægri en 5,5%. Ennfremur að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – janúar 2009 sé innan við 3,8%, miðað við árshraða.

Nú hefur önnur hvor samningsforsendan eða báðar ekki staðist skal þegar í stað kalla saman fund samninganefndar ASÍ og SA sem leita skal samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiðs samningsins, festa forsendur hans í sessi og tryggja að samningurinn haldi gildi sínu. Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.



Samningur um stórframkvæmdir

milli Samtaka atvinnulífsins vegna aðildarfyrirtækja annars vegar

og

aðildarsamtaka Alþýðusamband Íslands samkvæmt samstarfsamningi þeirra frá 22. júní 2007

1. Kafli Markmið og gildissvið

1.1. Markmið

Markmið samnings þessa er að tryggja eins og kostur er að framkvæmdaaðilum og verktökum séu ljósar þær kröfur sem gerðar eru á Íslandi um aðbúnað og öryggi starfsmanna, starfskjör þeirra og hlunnindi og hvernig eftirliti er háttað með ráðningarkjörum af hálfu trúnaðarmanna og samningsaðila.

Samningsaðilar telja mikilvægt að við stórframkvæmdir gildi skýrar reglur um eftirlit með ráðningarkjörum og aðbúnaði starfsmanna, sérstaklega í ljósi þess að við slíkar framkvæmdir starfa gjarnan margir verktakar, innlendir og erlendir.

Jafnframt leggja aðilar áherslu á að öryggi starfsmanna og aðbúnaður sé ávallt í samræmi við kröfur laga og kjarasamninga.

Þá telja aðilar mikilvægt að samskipti samningsaðila og einstakra verktaka sem og samskipti verktaka og starfsmanna fylgi ákveðnum reglum.

1.2. Gildissvið

1.2.1. Almenn

Samningur þessi er hluti kjarasamninga SA og aðildarsamtaka ASÍ og hefur sama gildistíma og þeir. Gilda þeir kjarasamningar um réttindi og skyldur vinnuveitanda og starfsmanna að öðru leyti en kveðið er á um í samningi þessum.

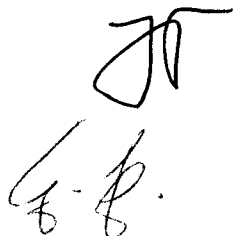
Samningurinn nær ekki til starfsmanna sem koma að hönnun, rannsóknum, eftirliti og stjórnun. Samningurinn nær enn fremur ekki til starfsmanna sem vinna aðallega utan framkvæmdasvæðis, t.d. við framleiðslu búnaðar, eininga og aðstöðu.

Starfsmenn sem sinna flutningum á efni, búnaði eða starfsfólki til og frá framkvæmdasvæðinu falla undir samninginn, dvelji þeir í starfsmannabúðum.

1.2.2. Stórframkvæmd

Eftirtalдар framkvæmdir falla undir samning þennan að uppfylltum skilyrðum um umfang:

a) Virkjun fallvatna/sjávarfalla og jarðvarma ásamt tilheyrandi mannvirkjagerð, (aðrennislagnir, tengivirki og háspennulínur) og önnur umfangsmikil mannvirkjagerð utan höfuðborgarsvæðisins, enda



- sé áætlaður verktími skv. verksamningi við aðalverktaka a.m.k. 20 mánuðir,
- fjöldi starfsmanna sem starfa munu á framkvæmdastað sé áætlaður að jafnaði a.m.k. 200 og
- verksamningur við aðalverktaka, skv. undirrituðum verksamningi, sé a.m.k. að fjárhæð 3 milljarðar.

b) jarðgangagerð og umferðarmannvirki, enda

- sé verktími a.m.k. 12 mánuðir og
- verksamningur við aðalverktaka, skv. undirrituðum verksamningi, sé a.m.k. að fjárhæð 3 milljarðar.

Ef samningur verkkaupa og aðalverktaka uppfyllir framangreind skilyrði, er aðalverktaki bundinn af ákvæðum hans, sem og þeir undirverktakar sem taka að sér einstaka verkþætti á grundvelli samningsins. Sama á við um aðra þá verktaka sem gera verksamninga við sama verkkaupa vegna framkvæmdarinnar. Starfsmenn verktaka eru jafnframt bundnir af ákvæðum samningsins. Starfsmannaleigur og starfsmenn þeirra falla undir þessa grein.

Verk sem standa skemur en 30 daga falla ekki undir samning þennan.

1.2.3. Verktími

Með verktíma er átt við það tímamark þegar verklegar framkvæmdir eru hafnar, í því umfangi að a.m.k. 50 starfsmenn starfi á framkvæmdastað og þar til þeim er lokið. Framkvæmdum telst lokið í skilningi þessarar greinar ef færri en 25 starfsmenn vinna við lokafrágang.

1.2.4. Verðmæti framkvæmdar

Fjárhæðir skv. gr. 1.2.2. hækka 1. janúar ár hvert skv. hlutfallshækkun byggingarvísitölu.

1.2.5. Fjöldi starfsmanna

Með fjölda starfsmanna skv. gr. 1.2.2. er átt við fjölda þeirra starfsmanna aðalverktaka og undirverktaka hans sem taka beinan þátt í framkvæmdum á framkvæmdasvæði, samningur þessi nær til skv. gr 1.2.1. og falla undir kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ.

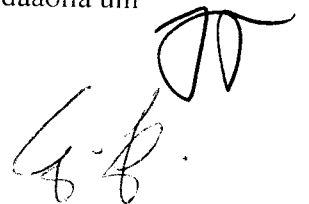
1.2.6. Aðalverktaki

Með aðalverktaka er átt við þann verktaka sem, ásamt undirverktökum sínum, hefur flesta starfsmenn á framkvæmdasvæði.

1.3. Aðrar framkvæmdir

Þó framkvæmd teljist ekki vera stórfamkvæmd í skilningi greinar 1.2.2. er framkvæmdaaðila heimilt, við útboð verka eða í samningum við verktaka, að hafa samkomulag þetta sem hluta útboðsskilmála / samningsskilmála. Skulu þá verktakar og starfsmenn þeirra vera bundnir af efni samningsins..

Fulltrúum aðildarsamtaka ASÍ í fastanefnd er heimilt að gera samninga við framkvæmdaaðila um að samningur þessi gildi að hluta eða öllu leyti um tiltekna verkframkvæmd.



Verktaka er heimilt að semja við starfsmenn sína um að samningur þessi gildi á meðan þeir starfa við tiltekna framkvæmd. Tilkynna skal fastanefnd um þá samningsgerð.

1.4. Upplýsingagjöf um stórframkvæmdir

Samningsaðilar skulu í samstarfi við stærri framkvæmdaaðila standa að gerð upplýsingaefnis um efni samkomulags þessa ásamt meginþáttum almennra kjarasamninga.

1.5. Fastanefnd

Fastanefnd skipuð fulltrúum aðildarsamtaka ASÍ annars vegar og fulltrúum Samtaka atvinnulífsins hins vegar, hefur eftirlit með framkvæmd samningsins á verktíma stórframkvæmdar. Sjá nánar 7. kafla samningsins.

1.6. Gildistaka

Samningurinn nær ekki til stórframkvæmda sem boðin hafa verið út fyrir undirritun hans.

2. Kafli Sérstakar álagsgreiðslur

2.1. Sérstakt álag í stórframkvæmdum

Við stórframkvæmdir utan þéttbýlis þar sem a.m.k. helmingur starfsmanna, sem samningur þessi nær til og að framkvæmdum koma, dvelur í starfsmannabúðum, sbr. reglugerð um hollustuhætti nr. 941/2002, skal greiða sérstakt álag til þeirra starfsmanna sem falla undir samkomulag þetta, sbr. gr. 1.2.1. Álag skal nema 10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu og myndar ekki stofn fyrir yfirvinnu, vaktaálag eða aðrar álagsgreiðslur.

Með framkvæmdum utan þéttbýlis er átt við að starfsmannabúðum hafi verið komið upp í a.m.k. 20 km fjarlægð frá þéttbýli. Þéttbýli telst skv. samningi þessum vera byggðakjarni með a.m.k. 3000 íbúum.

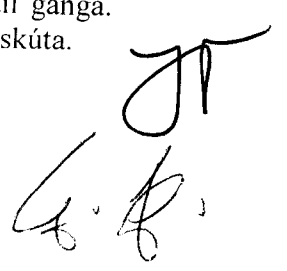
Álag þetta kemur í stað fjarvistarálags í almennum kjarasamningum, þar sem við á.

Verktaka er heimilt að semja við starfsmenn sína um aðra útfærslu á álagi þessu, s.s. að það sé hluti annarra sérgreiðslna eða bónusa, enda sé ekki um lakari kjör að ræða.

2.2. Vinna í jarðgöngum

Greiða skal starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna við borvinnu (borflokkur) í göngum 20 % álag á laun. Með borvinnu er átt við að borað sé í berg og sprengt. Heilborun ganga með gangaborum fellur ekki undir ákvæði þetta.

Með jarðgöngum er átt við göng fyrir umferð eða vatn og hvelfingar sem jafna má til ganga. Ákvæðið nær ekki annarrar sprengivinnu s.s. vegna skurða, grunna undir mannvirki eða skúta.



Við skal miðað að starfsmenn gangi jöfnum höndum til allra tilfallandi starfa og að neysluhlé verði sveigjanleg og miðist eftir því sem unnt er við eðlileg hlé í vinnslunni og tekin nærri vinnustað.

2.3. Flokkstjórar

Flokkstjórar, sem sérstaklega eru til þess ráðnir skv. samningi þessum að stýra verki, skulu hafa 15% álag, sem reiknast á þann kauptaxta kjarasamnings sem hann tekur laun eftir.

3. Kafli Vinnutími og neysluhlé

3.1. Dagvinna

Dagvinna skal vera 40 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00 mánudaga til föstudaga. Virkur vinnutími, þ.e. dagvinnutími að frádregnum greiddum neysluhléum, er 37 klst. og 5 mín. á viku. Dagvinna skal vera samfelld. Ef vinna er skipulögð þannig að ekki sé unnið 8 klst. á dag fimm daga vikunnar skal það koma fram í ráðningarsamningi.

Hádegismatartími er $\frac{1}{2}$ - 1 klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.

Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annað eða bæði kaffihléin niður og styttest þá dagvinna sem því nemur.

Ef unnið er í matar- eða kaffihléum á dagvinnutímabili greiðist yfirvinna.

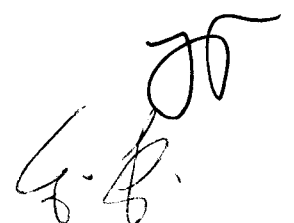
3.2. Yfirvinna

Vinna utan skilgreinds dagvinnutímabils skv. gr. 3.1. telst yfirvinna, sbr. þó gr. 3.4. um vaktavinnu. Fyrir vinnu umfram 40 klst. á viku greiðist yfirvinna.

Þegar unnin er yfirvinna skal matarhlé vera kl. 19:00 – 20:00 og 02:00 – 03:00. Réttur til matarhlés miðast við að vinna hefjist a.m.k. 2 klst. fyrir upphaf hlés.

Sé yfirvinna unnin skulu kaffihlé vera kl. 23:00 – 23:20 og kl. 05:00 – 05:20, eða eftir nánar samkomulagi verktaka og starfsmanna. Réttur til kaffihlés miðast við að vinna hefjist a.m.k. 2 klst. fyrir upphaf hlés.

Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu greiðast sem vinnutími. Ef unnið er í hléum greiðist tilsvarendi lengri tími með yfirvinnukaupi.



3.3. Vinnulotur

Auk þeirra vinnukerfa sem kveðið er á um í kjarasamningum þeirra félaga og sambanda sem aðild eiga að samkomulagi þessu, er heimilt að skipuleggja vinnu með þeim hætti að unnið sé samfellt í allt að 10 daga. Á það jafnt við um dagvinnu- sem vaktavinnukerfi.

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

3.4. Vaktavinna

Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna nái til hluta eða allra starfsmanna. Tilkynna skal um upptöku og slit vakta með a.m.k. einnar viku fyrirvara. Vaktir standi eigi skemur en 10 daga.

Heimilt er að vinna í 5 til 10 daga samfellt á vöktum. Vaktir skulu ekki vera lengri en 12 klst.

Vaktaálag skal vera sem hér segir:

35% álag á tímabilið kl. 16:00 – 24:00 mánudaga til föstudaga

55% álag á tímabilið kl. 08:00 – 24:00 laugardaga og sunnudaga

60% álag á tímabilið kl. 00:00 – 08:00 alla daga

Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi verktaka og starfsmanna. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega. Á 12 klst. vöktum skal neysluhlé þó vera 60 mínútur.

Fyrir vinnu umfram 40 klst. á viku að meðaltali greiðist yfirvinnukaup.

Ef verktaki óskar þess að vaktaskipti fari fram á vinnusvæði til að starfsmenn skiptist á upplýsingum um framgang vinnunnar og vinna stöðvast ekki á meðan, skal greiða sérstaklega fyrir vinnu umfram vaktina.

3.5. Bakvaktir og gæsluvaktir

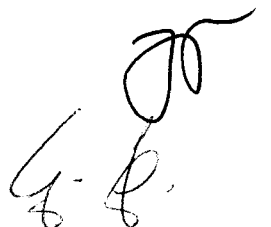
3.5.1. Sé nauðsynlegt að mati vinnuveitanda að viðhafa bakvaktir og/eða gæsluvaktir, skal það gert með samkomulagi við viðkomandi starfsmann. Þeir starfsmenn sem eru á bakvakt eða gæsluvakt mega ekki yfirgefa viðkomandi starfsmannabúðir eða gæslusvæði.

3.5.2. Bakvaktir skulu framkvæmdar á eftirfarandi hátt:

a. Frá því vinnu lýkur að kvöldi þar til vinna hefst aftur að morgni næsta dags. Fyrir bakvakt greiðist einn dagvinnutími fyrir hverja þrjá bakvaktartíma.

b. Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en þrjár klst. fyrir útkall.

3.5.3. Gæsluvaktir á helgum og helgidögum



Starfsmenn á gæsluvakt skulu ekki vinna að beinum frameiðslutörfum, en þeim ber að sinna eftirlits- og umsýslustörfum svo sem með búðum, vinnustöðum, tækjum, vatnsælum, steypuvökvum, og/eða upphitun steypu og steypuefnis, veðurathugunum og öðrum tilfallandi smáverkefnum og viðhaldi. Fyrir þessar vaktir greiðist 15 yfirvinnutímar á sólarhring, enda greiðist ekki sérstaklega fyrir unna tíma.

3.6. Vinna um jól eða páska

Liggja skal fyrir með tveggja mánaða fyrirvara hvort unnið verði um jól eða páska og þá hversu langt leyfi verður tekið. Hvað aðra frídaga varðar skal það koma fram á vakta- eða úthaldstöflu hverju sinni.

3.7. Vinna á frídeggi

Sé fyrirhugað að vinna á degi sem er frídagur starfsmanns skv. skráðu vinnufyrirkomulagi, skal það skipulagt með minnst þriggja daga fyrirvara nema sérstaklega brýna nauðsyn beri til annars. Starfsmaður skal á engan hátt gjalda þess þótt hann vilji ekki vinna á frídeggi sínum.

3.8. Laun óveðursdaga

Felli vinnuveitandi niður vinnu sökum veðurs, efnisskorts eða annarra orsaka, sem starfsmenn eiga enga sök á, greiðist fullt dagvinnukaup og vaktaálag ef við á.

3.9. Vinnuskýrslur

Vinnuskýrslur skulu færðar daglega. Vinnuskýrslum skal ekki breytt án samráðs við starfsmann. Sé þess óskað, er verkstjóra skylt að gera starfsmönnum grein fyrir tímaskrift hverju sinni.

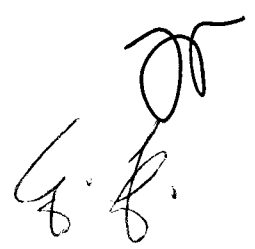
Tímaskýrslur skulu vera aðgengilegar á vinnustað fyrir hlutaðeigandi starfsmann og/eða fulltrúa viðkomandi aðildarsamtaka ASÍ, sé yfirtrúnaðarmaður ekki ráðinn.

3.10. Flutningur starfsmanna í mötuneyti

Verktaki skal skipuleggja flutning starfsmanna frá einstökum vinnusvæðum í mötuneyti með þeim hætti að allir starfsmenn fái fullan umsamdan matartíma.

3.11. Viðmiðunartímabil vegna hámarksvinnutíma

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



4. Kafli Um aðbúnað, hollustuhætt og öryggi

4.1. Almennt

4.1.1. Verktaki ber ábyrgð á því að komið sé á kerfisbundnu vinnuverndarstarfi á framkvæmdastað er hafi það að markmiði að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum. Í því efni skal atvinnurekandi og starfsmenn hans fylgja ákvæðum laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, reglugerðum settum á grundvelli þeirra laga, svo og ákvæðum kjarasamninga.

Vinnufatnaður og öryggisbúnaður sem atvinnurekandi lætur starfsmönnum í té á grundvelli fyrirsmála í lögum og/eða þessu samkomulagi skal vera starfsmönnum að kostnaðarlausu.

4.1.2. Um skipan og hlutverk öryggistrúnaðarmanna fer samkvæmt lögum nr. 46/1980 og reglugerðum settum á grundvelli þeirra laga.

4.2. Vinnufatnaður

4.2.1. Á tveggja vikna fresti skal starfsmönnum lagður til hreinn og heill ytri vinnufatnaður af viðeigandi stærð. Tegund vinnufatnaðar ákvarðast með tilliti til þeirra starfa, sem unnin eru. Séð skal um hreinsun þeirra á kostnað vinnuveitanda. Vinnuföt eru eign vinnuveitanda.

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

4.2.2. Í óþrífatilfellum, þar sem verkefni eða vinnustaður, orsaka óvenjulega óhreinkun eða slit vinnufata, skulu starfsmenn fá vinnufatnað oftari en tilgreint er í 4.2.1. og klæðist óskemmdum vinnufatnaði m.a. til að minnka slyshættu.

4.2.3. Starfsmönnum sem vinna við rafsúðu, grófgerð járníðnaðarstörf, bergborun, víraskiptingar og í allri byggingavinnu, skal leggja til vinnuvettlinga og/eða skinnhanska eftir því sem þörf krefur. Við rafsúðu skulu starfsmenn auk þess sem að ofan greinir fá skinnsvuntu til hlífðar.

4.2.4. Starfsmenn í bergborun, steypuvinnu, við hreinsun steypumóta, járnabindingar og tjöruvinnu skulu auk þess sem að ofan greinir fá til afnota regnföt (stakk og buxur). Starfsmönnum í steypuvinnu og tjöruvinnu skal leggja til gúmmístígvél með öryggistá og sóla.

4.2.5. Starfsmenn sem vinna við bergborun, byggingavinnu, bifvélavirkjar, járnsmenn, málsmenn og rafíðnaðarstörf skulu lagðir til öryggisskór eða öryggisstígvél eftir því sem við á þeim að kostnaðarlausu. Um öryggisbúnað í öðrum störfum fer skv. reglum um notkun persónuhlífa.

4.2.6 Ef geymslur undir vinnufatnað eru settar upp úti á vinnusvæðum skulu þær þannig búnar að vinnufatnaður starfsmanna sé þurr í upphafi vinnudags.

4.3. Klæðnaður starfsmanna í mötuneyti og við ræstingu

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

4.4. Trygging fatnaðar og muna

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

4.5. Flutningur starfsmanna innan framkvæmdasvæðis og milli framkvæmdasvæðis og starfsmannabúða.

Atvinnurekandi skal, þar sem þörf er talin á, sjá um flutning starfsmanna að og frá vinnusvæðum í öruggum og nægilega rúmgóðum farartækjum. Ef starfsmenn komast ekki af vinnustað þegar að vinnu lokinni sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeim er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullu kaupi, meðan á biðtíma stendur og þar til þeir hafa verið fluttir á ákvörðunarstað sinn.

4.6. Hjúkrunargögn og hjúkrunaraðstaða

4.6.1. Aðalverktaki skal sjá um að algengustu og nauðsynlegustu sjúkragögn, lyf og aðstaða fyrir fyrstu hjálp séu fyrir hendi á framkvæmdasvæðinu.

4.6.2. Í þeim tilvikum þar sem vinnusvæði er í meiri fjarlægð en 50 km frá næstu heilsugæslu skal vera til staðar hjúkrunarfræðingur/bráðaliði eða þjálfður sjúkraliði, fáist hjúkrunarfræðingur/bráðaliði ekki, enda starfi a.m.k. 100 menn á svæðinu. Verktaki skal leggja þeim til góða og örugga aðstöðu.

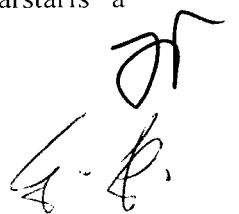
4.6.3. Bifreið skal vera á staðnum, sem hæf er til sjúkraflutninga og með viðeigandi útbúnaði til ferðalaga í snjó og annarri ófærð.

4.6.4. Á staðbundnum vinnusvæðum, í bifreiðum verkstjóra og vinnuskúrum skal vera sjúkrakassi, sem inniheldur venjuleg sjúkragögn til aðgerða við slys. Sjúkrabörur, spelkur og annað slíkt skal vera á helstu vinnusvæðum. Sjúkrakassar skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og undir eftirliti hjúkrunarfræðings, sé hann til staðar.

4.7. Öryggisnefnd

Öryggisnefnd skv. 8. gr. reglugerðar um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006, skal sett á fót í upphafi verkframkvæmda.

Aðild að öryggisnefnd eiga:



- a) Öryggisverðir einstakra verktaka.
- b) Öryggistrúnaðarmenn.
- c) Samræmingaraðili öryggis- og heilbrigðisráðstafana á framkvæmdastigi verks, skv. 6. gr. reglugerðar um reglur um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingarvinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996.
- d) Yfirtrúnaðarmaður, sé hann ráðinn.

Öryggisnefnd er heimilt að boða fulltrúa Vinnueftirlits ríkisins og heilbrigðiseftirlits á fund öryggisnefndar og aðra aðila eftir því sem ástæða er til. Einstakir nefndarmenn skulu koma óskum sínum um boðun framangreindra aðila á framfæri við formann nefndar.

Heimilt er að boða fulltrúa einstakra verktaka á fund öryggisnefndar ef mál eru þeim tengd. Heimilt er að skipa fleiri en eina öryggisnefnd ef umfang framkvæmda kallar á það.

Trúnaðarmönnum er heimilt að snúa sér til öryggisnefndar með hvers konar kvartanir og ábendingar um útbúnað og annað er varðar öryggi starfsmanna og á sama hátt er atvinnurekanda heimilt að gera athugasemdir og kvartanir um notkun öryggisbúnaðar.

4.8. Útköll

Ávallt skulu a.m.k. tveir menn svara útkalli, sé um einangruð störf að ræða, enda sé enginn starfsmaður á viðkomandi vinnustað.

4.9. Vinnustaðaskilríki

Starfsmenn aðalverktaka og undirverktaka skulu bera vinnustaðaskilríki á byggingarvinnustöðum, sbr. samkomulag ASÍ og SA þar af lútandi.

5. Kafli Starfsmannabúðir

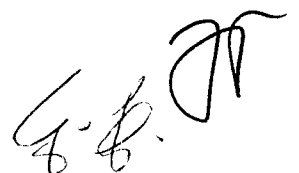
5.1. Almenn

Séu starfsmannabúðir, mötuneyti og önnur aðstaða fyrir starfsmenn sett upp á vinnusvæði af hálfu verktaka skulu þær uppfylla kröfur heilbrigðisyfirvalda, lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og ákvæði þessa samkomulags.

5.2. Frítt húsnæði

5.2.1. Starfsmenn sem hafa fasta viðveru á vinnustað í hverju úthaldi skulu hafa frítt húsnæði. Að jafnaði skal vista starfsmenn í eins manns herbergjum.

5.2.2. Í undantekningartilvikum er heimilt að vista starfsmenn í tveggja manna herbergjum. Herbergi þessi skulu vera nægilega rúmgóð og tryggt að starfsmenn sem deila herbergi þurfi ekki að sofa þar á sama tíma. Við upphaf verkframkvæmda, á meðan smíði starfsmannabúða stendur, er þó heimilt að vista tvo á sama tíma í herbergi.



5.2.3. Í hverju herbergi skal auk almenns búnaðar vera lesljós yfir svefnstæði og myrkvunargluggatjöld.

Í starfsmannabúðum skal vera setustofa útbúin sjónvarpstæki og sætum fyrir íbúana. Leitast skal við að koma upp annarri afþreyingu eftir því sem við á.

5.2.4. Hver starfsmaður skal hafa læsta geymslu fyrir föt og aðra persónulega muni. Herbergi skulu vera læsanleg. Skipta skal á sængurfatnaði eigi sjaldnar en á tveggja vikna fresti. Starfsmenn hafi aðgang að gjaldsíma og internet tengingum í starfsmannabúðum.

Í svefnskálum starfsmannabúða skal vera nægilega stór hlífðarfatageymsla og aðstaða til þurrkunar á vinnufatnaði.

Í alla svefnskála starfsmannabúða skal setja upp viðvörunarkerfi, sem samþykkt er af Brunamálastofnun ríkisins. Kynna skal starfsfólki meðferð eldvarnartækja og halda skal að jafnaði á hálfis árs fresti, vor og haust, námskeið í hjálpi í viðlögum og almennum brunavörnum fyrir verkstjóra og trúnaðarmenn.

5.3. Frítt fæði

5.3.1. Starfsmenn sem starfa samkvæmt samkomulagi þessu skulu hafa frítt fæði. Með fæði er átt við morgunmat og tvær máltíðar á dag og brauð og/eða annað meðlæti í kaffihléum.

Þeir starfsmenn sem ekki búa í starfsmannabúðum skulu þó einungis fá frítt fæði sem tengist vinnutíma þeirra hverju sinni.

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

5.3.2. Ef verktaki hefur ekki tök á því að láta aka starfsmönnum á föstum vinnustað í mötuneyti í kaffihléum (sáu þau tekin) skal hann setja upp kaffiaðstöðu úti á vinnusvæðum. Starfsmenn skulu hafa aðgang að hreinlætisaðstöðu/salerni úti á vinnusvæðum.

5.4. Bað- og hreinlætisaðstaða

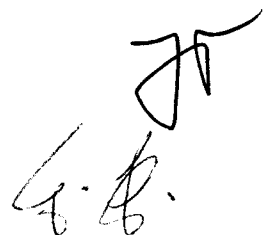
Í hverjum svefnskála starfsmannabúða skal vera nægileg bað- og hreinlætisaðstaða þ.e. ekki fleiri en 10 menn um hverja sturtu, svo og nægilega stór hlífðarfatageymsla og aðstaða til þurrkunar á vinnufatnaði.

5.5. Kaffistofur og vinnuskúrar

Í kaffistofum og vinnuskúrum úti á vinnusvæðum skal vera hreinlætisaðstaða, borð og stólar.

5.6. Ræsting

Dagleg ræsting skal vera í kaffiskúrum og kaffistofum, matarskálum og salernum.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

5.7. Umferð við starfsmannabúðir

Skipulag starfsmannabúða skal vera með þeim hætti að ekki verði ónæði af umferð í námunda við svefnskála starfsmanna.

5.8. Bilanir og ófyrirséð óhöpp

Nú verður rafmagnslaust, eða önnur ófyrirsjáanleg óhöpp henda, þannig að ekki er hægt að halda 10° C hita í svefnskálum og/eða jafnframt nauðsynlegri matseld og ekki er séð fyrir að lausn fáiist næstu 8 klst., og skal þá skylt að sjá starfsmönnum fyrir fari til upphitaðra hóbýla og aftur á framkvæmdastað, þegar eðlilegt ástand hefur skapast. Starfsmenn haldi dagvinnulaunum í þessum tilfellum.

6. Kafi Trúnaðarmenn stéttarféлага

6.1. Val og störf trúnaðarmanna

6.1.1. Félagsmönnum aðildarsamtaka ASÍ, sem starfa samkvæmt þessu samkomulagi, er heimilt að velja sér trúnaðarmann á framkvæmdasvæðinu í samræmi við ákvæði kjarasamninga.

Starfsmönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi ófullnægjandi aðbúnaði eða öðru, sem þeir telja ábótavant.

Trúnaðarmönnum er skylt að meta slíkar óskir eða kvartanir og komist þeir að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða óskir viðkomandi hafi við rök að styðjast, ber þeim að snúa sér til atvinnurekanda eða fulltrúa hans, t.d. verkstjóra með umkvörtun eða kröfu um lagfæringu.

6.1.2. Trúnaðarmenn skulu hafa til afnota sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma og tölvu með nettengingu og sé herbergi þetta undir stjórn yfirtrúnaðarmanns. Einnig skulu þeir fá aðstöðu til fundahalda í samráði við yfirtrúnaðarmann og fulltrúa vinnuveitanda.

6.1.3. Yfirmenn skulu einu sinni í mánuði hið fæsta, halda fund með trúnaðarmönnum (eða hluta þeirra) til að ræða og leysa úr vandamálum sem fyrir kunna að liggja. Fulltrúi atvinnurekanda á fundum þessum hafi vald til ákvörðunartöku fyrir hönd síns fyrirtækis.

6.1.4. Trúnaðarmenn skulu halda fullum eðlilegum launum miðað við reglulegan vinnutíma þótt þeir verði að fara frá vinnu vegna starfa sinna sem trúnaðarmenn, þar með taldir fundir, sem óhjákvæmilegt er að yfirtrúnaðarmaður boði vegna eðlilegra starfa trúnaðarmanna enda séu slíkir fundir ákveðnir í samráði við stjórnendur og raski ekki vinnu óeðlilega, svo og samningafundir við endurnýjun kjarasamninga.

6.1.5. Um rétt trúnaðarmanna til að sækja námskeið fer samkvæmt kjarasamningi aðildarsamtaka ASÍ.

6.1.6 Um réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer að öðru leyti samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

6.2 Yfirtrúnaðarmaður

6.2.1. Þeim landsamböndum og félögum sem aðild eiga að þessu samkomulagi er heimilt að ráða sameiginlegan fulltrúa, sem gegni störfum yfirtrúnaðarmanns starfsmanna á framkvæmdasvæði gagnvart verktökum og verkkaupa.

6.2.2. Landsamböndin og félögin greiða laun yfirtrúnaðarmanns.

6.2.3. Verkkaupi leggur yfirtrúnaðarmanni til fæði, fullnægjandi starfsaðstöðu, þ.e. skrifstofuherbergi með nauðsynlegum húsgögnum, síma og tölvu með nettengingu. Ef yfirtrúnaðarmaður hefur fasta viðveru á framkvæmdastað skal verkkaupi leggj honum til herbergi.

6.2.4. Yfirtrúnaðarmaður hefur sömu stöðu og trúnaðarmaður starfsmanna hvað varðar fundi með starfsmönnum og aðgang að framkvæmdasvæði / starfsmannabúðum.

6.2.5. Verktökum ber að hafa samband við yfirtrúnaðarmann, eða trúnaðarmenn stéttarfélaganna hafi yfirtrúnaðarmaður ekki verið ráðinn, fái þeir vitneskju um aðstæður sem haft gætu í för með sér vandamál eða ágreining. Á sama hátt skal yfirtrúnaðarmaður hafa samband við verktaka í slíkum tilfellum. Finnist ekki lausn skal leggja málið fyrir fastanefnd.

6.2.6. Heimilt er að fela yfirtrúnaðarmanni verkefni sem taki til fleiri stórframkvæmda á sama tíma.

7. Kafli Fastanefnd

7.1. Skipan

Á framkvæmdatíma starfar fastanefnd skipuð sex fulltrúum samningsaðila. Af hálfu aðildarsamtaka ASÍ skal hún skipuð fulltrúum samninganefndar ASÍ og fulltrúa stéttarfélaga sem mestra hagsmuna hafa að gæta á því svæði þar sem verkframkvæmdir fara fram. Samtök atvinnulífsins skipa þrjá fulltrúa í fastanefnd.

7.2. Verkefni

Hlutverk fastanefndar er:

- a) að vera vettvangur fyrir miðlun upplýsinga um laun og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi aðildarsamtaka ASÍ.
- b) að stuðla að úrlausn ágreiningsmála sem upp kunna að koma milli verktaka og starfsmanna.
- c) að ræða um önnur þau málefni sem fulltrúar aðildarsamtaka ASÍ hafa umboð til að fjalla um á vettvangi fastanefndar.

Ef ágreiningur eða vafi er um túlkun einstakra ákvæða þessa samkomulags skal leita úrskurðar nefndar SA og ASÍ.

Fulltrúum aðildarsamtaka ASÍ í fastanefnd er heimilt að gera samninga við verktaka um frávík frá samningi þessum.



Framkvæmdaaðila / verkkaupa er heimilt að leita eftir áliti fastanefndar á því hvort samningurinn eigi við um fyrirhugaða framkvæmd. Álit skal liggja fyrir innan tveggja vikna frá því beiðni barst fastanefnd.

7.3. Fundir

Fastanefnd hittist reglulega meðan verkframkvæmdir standa yfir. Fastanefnd ákveður nánari fyrirkomulag funda og setur sér starfsreglur.

Fastanefnd er heimilt að kalla fulltrúa verkkaupa, einstakra verktaka, yfirtrúnaðarmann, fulltrúa þeirra aðildarsamtaka ASÍ sem sækja að jafnaði ekki fundi fastanefndar og aðra þar til bæra aðila á sinn fund, eftir því sem nauðsyn krefur.

7.4. Upplýsingaskylda

Fastanefnd óskar eftir upplýsingum frá verkkaupa um þá verktaka sem koma að verkframkvæmdum, hve margir starfa á vegum þeirra og um þjóðerni þeirra.

Um upplýsingaskyldu verktaka gilda að öðru leyti málsmeðferðarreglur samkomulags ASÍ og SA um málefni útlendinga á íslenskum vinnumarkaði frá 7. mars 2004. Yfirtrúnaðarmaður skal njóta sömu stöðu og trúnaðarmaður skv. samkomulaginu.

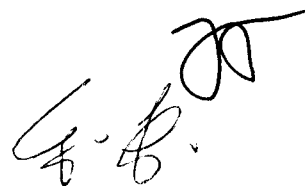
7.5. Sameiginleg fastanefnd

Heimilt er að skipa eina fastanefnd sem starfi samkvæmt framansögðu fyrir fleiri en eina stórframkvæmd.

Fylgiskjal I

Samningsaðilar hvetja framkvæmdaaðila, opinbera aðila sem einkaaðila, sem bjóða út verk sem telst vera stórframkvæmd í skilningi samkomulags þessa, að taka eftirfarandi upplýsingar og skilmála inn í útboðsskilmála vegna hlutaðeigandi framkvæmda:

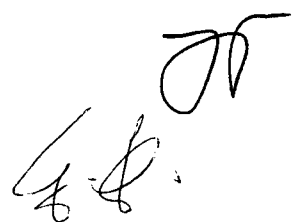
- Samkvæmt lögum nr. 55/1980 um starfskjör launafólks skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á því sviði er samningurinn tekur til. Á það einnig við um launamenn hjá atvinnurekendurnum sem standa utan samtaka atvinnurekenda eða hafa ekki sjálfir gert kjarasamninga við stéttarfélög. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamninga ákveða eru ógildir og ekki bindandi fyrir starfsmann.
- Sérreglur gilda um erlenda starfsmenn sem sendir eru til Íslands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Samkvæmt lögum nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra skulu starfsmenn þeirra eiga rétt skv. íslenskum kjarasamningum hvað varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur og réttindi til orlofs og orlofslauna.



- Einnig ber að virða reglur um hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma. Í lögum er kveðið á um rétt þeirra til launa í veikinda- og slysafellum og til slysatrygginga.
- Í verksamningum við undirverktaka skal aðalverktaki áréttu að starfsmenn þeirra skuli njóta þess aðbúnaðar sem íslensk lög og kjarasamningar kveða á um.
 - Starfsmenn aðalverktaka og undirverktaka skulu bera vinnustaðaskilríki, sbr. samkomulag ASÍ og SA um vinnustaðaskilríki..
 - Aðalverktaki og undirverktakar skulu í öllu hlíta ákvæðum samkomulags ASÍ og SA um stórfamkvæmdir. Á það m.a. við um þátttöku í starfi samráðsnefndar, upplýsingagjöf um ráðningarkjör starfsmanna o.fl.

Bókun vegna framlengingar á gildistíma Virkjunarsamnings

Samningsaðilar eru sammála um að Virkjunarsamningur gildi áfram til loka verkframkvæmda við Kárahnjúkavirkjun skv. framkvæmdaáætlun Landsvirkjunar með þeim breytingum á launa- og réttindaákvæðum sem samið hefur verið um í kjarasamningum milli SA og aðildarfélaga samnings í febrúar 2008.



Lokaákvæði

Þau sameiginlegu mál, sem hér eru tilgreind, verða hluti þeirra kjarasamninga sem undirritaðir eru 17. febrúar 2008 milli Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarfélaga. Samningsumboð vegna annarra félaga fer skv. samningi aðildarfélaga ASÍ um sameiginleg mál. Rísi ágreiningur með aðilum ræður texti þessa skjals.

Reykjavík 17.02 2008

F.h. Samninganefndar ASÍ
um sameiginlega mál vegna
hlutaðeigandi stéttarfélaga
skv. lokaákvæði.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

[Handwritten signatures]
Ingibjörg R. Ljótunn
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir

[Handwritten signatures]
Ingibjörg R. Ljótunn
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir
Ragnheiður Guðmundsdóttir