

## Fyrirmyndarkjarasamningur FLM

Félagsmönnum Félags lykilmanna (FLM) er heimilt að vísa til þessa FYRIRMYNDARKJARASAMNINGS við gerð ráðningarsamninga.

Félag lykilmanna hefur óskað eftir viðræðum við Samtök atvinnulífsins og mun leggja eftirfarandi samningsdrög til grundvallar sem kjarasamning félagsins.

Samningsdrög þessi eru í öllum meginatriðum sambærileg við kjarasamninga sambærilegra starfsstétta.

Vakin er athygli á að slysatrygging launþega gildir í frítíma, þ.e. allan sólarhringinn og er þannig sambærileg t.d. við ákvæði hjá bankamönnum og verk- og tæknifræðingum.

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2014.

## 1. KAFLI

### Laun

#### 1.1 Ákvörðun launa

Laun og önnur starfskjör eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns. Um fjárhæð launa, samsetningu þeirra o.þ.h. fer samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings. Laun hækka í samræmi við heildarkjarasamninga á almennum vinnumarkaði.

Heimilt er að semja um föst mánaðarlaun í ráðningarsamningi. Um form og efni ráðningarsamnings fer skv. gr. 5.1.

Laun skulu endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun, innihald starfs og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Niðurstaða viðtals skal liggja fyrir innan mánaðar.

#### 1.2 Dagkaup

1.2.1 Dagvinnukaup starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 162,5 á mánaðarkaup fyrir dagvinnu. Deilitalan miðast við 37,5 stunda dagvinnuviku.

1.2.2 Dagkaup starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun.

#### 1.3 Greiðsla launa

1.3.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega, eigi síðar en fyrsta virkan dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Heimilt er að miða reiknitímabil álagsgreiðslna við annað tímabil en almanaksmánuð.

#### 1.4 Álagsgreiðslur

Ef starfsmaður fær sérstaklega greitt fyrir vinnu utan dagvinnutímabils, fer um álagsgreiðslur skv. samningi þessum, sé ekki um annað samið.

Um yfirvinnu- og stórhátíðakaup fer skv. gr. 1.6

Um vaktaálag fer skv. gr. 2.6

Um bakvaktaálag fer skv. gr. 2.5

#### 1.5 Desember- og orlofsuppbót

Starfsmenn fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við heildarkjarasamninga á almennum vinnumarkaði. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns eða semja um annan greiðsluhátt.

#### 1.6 Yfirvinnu- og stórhátíðakaup

Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tiltekins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu skv. gr. 2.1.1.

Tímakaup fyrir yfirvinnu og vinnu á helgidögum skv. gr. 2.2.1 er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu og tímakaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum skv. gr. 2.2.2 er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sé ekki um annað samið.

## 1.7 Laun í erlendum gjaldmiðli

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 sem slíkt samkomulag 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 myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi.

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

Launahækkanir 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 þar næstu mánaðmótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1 með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflega samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli.

## 2. KAFLI

### Um vinnutíma

#### 2.1 Dagvinna

- 2.1.1 Vikulegur dagvinnutími miðað við fullt starf er 37,5 stundir á viku, unnin á tímabilinu kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum og skal vera samfelldur. Heimilt er að semja um lengri dagvinnuskyldu, allt að 40 klst. á viku að jafnaði.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda.

## 2.2 Helgi- og stórhátíðardagar

### 2.2.1 Almennir helgidagar eru:

1. Skírdagur.
2. Annar í páskum.
3. Sumardagurinn fyrsti.
4. 1. maí.
5. Uppstigningardagur.
6. Annar í hvítasunnu.
7. Frídagur verslunarmanna.
8. Annar í jólum.

### 2.2.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00.
7. Jóladagur.
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

## 2.3 Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða yfirvinnu með fríum á dagvinnutímabili. Ef ekki er um annað samið skal leggja verðgildi unninna vinnutíma með yfirvinnuálagi, eftir því sem á við, til grundvallar.

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Daglegur hvíldartími

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

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

### 2.4.2 Frávik og frítökuréttur

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir um að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíld skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 klst (dagvinnu) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi og helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækil í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast til ráðningartíma.

#### 2.4.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi.

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.

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

#### 2.4.4 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

#### 2.4.5 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutíma.

## 2.5 Bakvaktir

#### 2.5.1 Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt, þ.e. reiðubúinn að sinna útkalli eða annari vinnuskyldu.

Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt er starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.

Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.2.1 og 2.2.2 verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.2.1 og 2.2.2 verður ofangreint hlutfall 25%.

Samið skal um lágmarksgreiðslu fyrir útköll eða aðra vinnuskyldu innan bakvaktar.

## 2.6 Vaktavinna

#### 2.6.1 Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að skiluleggja vinnu þannig að unnið sé á vöktum. Ef ekki er um annað samið í ráðningarsamningi greiðist vaktaálag skv. gr. 2.6.3.

#### 2.6.2 Vaktaskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag se við starfsmann um skemmri frest.

- 2.6.3 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi skv. gr. 1.2:  
33% kl. 18:00–24:00 mánudaga til fimmtudaga  
45% kl. 00:00–08:00 mánudaga til föstudaga og 00:00–24:00 laugardaga og sunnudaga.
- 2.6.4 Fyrir hvern tíma umfram full dagvinnuskil skv. gr. 2.1.1 (að meðaltali á viku) skal greiða yfirvinnukaup, sé ekki um annað samið.

### 3. ORLOF

#### Um orlof

#### 3.1 Lengd orlofs

3.1.1 Um orlof fer skv. lögum um orlog nr. 30/1987.

3.1.2 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof er 24 virkir dagar miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,17%. Starfsmaður sem hefur unnið hlutastarf eða hluta úr ári skal fá orlof í 16 vinnuskildustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1. maí til 30. apríl.

#### 3.2 Orlofsauki

3.2.1 Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 30 virkum dögum og 13,04% orlofslaunum.

Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

3.2.2 Starfsmaður sem hefur áunnið sér 30 daga orlofsrétt hjá fyrrverandi atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

3.2.3 Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 2. maí til 15. september. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álag á það sem vantar á 20 dagana.

#### 3.3 Veikindi í orlofi

3.3.1 Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda með sannanlegum hætti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggist fá læknisvottorð.

3.3.2 Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahússvistunar (einn eða fleiri daga).

3.3.3 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.

3.3.4 Fyrirtæki á rétt á að láta trúnaðarlækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

## 4. KAFLI

### Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum.

#### 4.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 4.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann tilkynna það þegar í upphafi vinnudags. Vinnuveitandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni fyrirtækis. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem þykir þörf á.
- 4.1.2 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynleg til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af atvinnurekanda.
- 4.1.3 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 4.1.1 og 4.1.2. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

#### 4.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 4.2.1 Sjúkrakostnaður  
Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiðir honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann sem almannatryggingar greiða.
- 4.2.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum  
Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir atvinnurekandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til atvinnurekanda.

#### 4.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 4.3.1 Laun í veikinda- og slysatilfellum á fyrsta ári  
Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.
- 4.3.2 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár  
Launagreiðslur til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama atvinnurekanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:  
Eftir 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir á föstum launum á hverjum 12 mán.,  
eftir 5 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 4 mánuðir á föstum launum á hverjum 12 mán.,  
eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 6 mánuðir á föstum launum á hverjum 12 mán.  
Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

#### 4.4 Launahugtök

Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

#### 4.5 Starfshæfnisvottorð

4.5.1 Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður, sem hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, leggi fram vottorð um starfshæfni áður en hann hefur störf að nýju. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis atvinnurekanda.

#### 4.6 Skráning veikindadaga

4.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

#### 4.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

4.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóma eða slyss sem krefjast tafalausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 4.8.1.

#### 4.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

4.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við. Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

#### 4.9 Mæðraskoðun

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

#### 4.10 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

4.10.1 Atvinnurekandi vátryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss.

4.10.2 Vátryggingin skal gilda allan sólarhringinn hvar sem er í heiminum.

4.10.3 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari vátryggingu þó hann sé vátryggður annars staðar. Þó greiðast ekki bætur til starfsmanns úr vátryggingu þessari hafi vinnuveitandi jafnframt keypt ferðaslysatriggingu sem starfsmaður fellur undir, enda veiti hún betri vernd en vátrygging þessi.

4.10.4 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast 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, hverskonar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflogi, teyjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigis, froskköfunar og fallhlífarstökki.



- 4.10.5 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 4.10.6 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum. Vátryggingin skal einnig gilda í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.
- 4.10.7 Vísitala og vísitölutenging bóta  
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtrygginga sem gildir frá 1. nóvember 2013 (415,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingar vísitölnnar.  
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 4.10.8 Dánarbætur af völdum slyss
- 4.10.8.1 Valdi slyss dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.
- 4.10.8.2 Dánarbætur eru:  
Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.346.072  
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.  
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. almannatryggingarlögum 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 þá aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.938.428. Skulu bætur greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggða.  
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. 734.608. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%. 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. 734.608. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 734.608 til dánarbús hins látna.
- 4.10.9 Bætur vegna varanlegrar örorku af völdum slyss  
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegrar afleiðinga slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.  
Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 16.749.045. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1–25 greiðast kr. 167.491, fyrir hvert örorkustig frá 26–50 greiðast kr. 334.981, fyrir hvert örorkustig frá 50–100 greiðast kr. 669.961. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.059.873.

- 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 örokubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.
- 4.10.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku af völdum slyss  
Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því að 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. 36.730 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.
- 4.10.11 Persónulegir munir  
Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum eða persónulegum munum sínum við vinnu sína eða á ferðalögum á vegum vinnuveitanda, skal vinnuveitandi bæta tjónið að fullu svo fremi að ekki sé um að kenna augljósu gáleysi starfsmanns.
- 4.10.12 Atvinnurekanda 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 tryggingar skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.
- 4.10.13 Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. nóvember 2013.

## 5. KAFLI

### Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.

#### 5.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 5.1.1 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.
- 5.1.2 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.
- 5.1.3 Ákvæði gr. 5.1.1 og 5.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

- 5.1.4 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 starfi.
  4. Fyrsti starfsdagur.
  5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
  6. Orlofsréttur.
  7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
  8. Mánaðarlaun, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
  9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
  10. Lífeyrissjóður.
  11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hluteigandi stéttarfélags.
- Upplýsingar samkvæmt 6.-9. tl. má gefa með tilvísun í kjarasamninga.
- 5.1.5 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. 5.1.4 skal eftirfarandi koma fram:
1. Áætlaður starfstími erlendis.
  2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
  3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis og eftir atvikum fyrirkomulag flutnings utan vegna starfsins.
  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.
- 5.1.6 Tímabundnar ráðningar  
Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.
- 5.1.7 Hlutastörf  
Um starfsmenn í hlutastarfi fer skv. lögum nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastörfum.

## 5.2 Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitanda 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 tillit til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtæk samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, 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 starfsmannsins 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 næjanlega ástæðu til þess.

### 5.3 Uppsögn

#### 5.3.1 Almennt um uppsögn

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf er uppsagnarfrestur einn mánuður og eftir sex mánaða samfelldt starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

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

#### 5.3.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólahringa frá því að uppsögn er móttækinn og skal viðtalið fara fram innan fjöggra sólahringja þar frá.

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

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

#### 5.3.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæði um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem 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 samráðskyldu laga um hópuppsagnir.

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

#### 5.3.4 Viðurlög

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

#### 5.4 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

#### 5.5 Fæðingarorlof

Um greiðslur í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir er kona þarf af 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.

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

### 6. KAFLI

#### Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

##### 6.1 Launaseðill

Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjölda yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddra launafjárhæðar.

##### 6.2 Félagsgjald

Atvinnurekandi skal að ósk starfsmanns hafa milligöngu um skil félagsgjalda, sem aðild á að samningi þessum. Félagsgjöldum skal þá skila mánaðarlega.

##### 6.3 Sjúkrasjóður

Atvinnurekandi greiðir 1% af heildarlaunum í sjúkrasjóð hlutaðeigandi stéttarfélags.

##### 6.4 Lífeyrissjóður

6.4.1 Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 8% mótframlag.

Óski starfsmaður þess að eiga aðild að lífeyrissjóði þar sem lágmarksiðgjald er hærra en 12%, er heimilt að semja um viðbótarframlag.

6.4.2 Viðbótalífeyrissparnaður

Heimilt er að semja um viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð.

## 7. KAFLI

### Ferðir og fatnaður

#### 7.1 Dagpeningagreiðslur erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

#### 7.2 Vinnu- og hlífðarföt

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði að mati vinnuveitanda, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þrif á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

## 8. KAFLI

### Trúnaðarmenn

#### 8.1 Kosning og tilnefning trúnaðarmanna

Félagsmönnum er heimilt að kjósa sér einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa a.m.k. 5 félagsmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir hluteigandi stéttarfélag trúnaðarmanninn og sendir staðfestingu þess efnis til vinnuveitanda. Trúnaðarmenn verða ekki kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

#### 8.2 Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við stjórnendur heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

## 9. KAFLI

### Gildistími og endurskoðun

#### 9.1 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. \_\_\_\_\_201\_. Um endurnýjun og uppsögn samningsins fer skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

#### 9.2 Endurskoðun

FLM getur óskað eftir viðræðum um endurskoðun kjarasamnings þessa, verði gerðar almennar breytingar á réttindum launamanna á almennum vinnumarkaði. Með sama hætti geta Samtök atvinnulífsins óskað eftir viðræðum um endurskoðun samningsins.