

Kjarasamningur
milli
Rafiðnaðarsambands Íslands fyrir hönd
Félags íslenskra símamanna
annars vegar
og
Já hf. hins vegar

EFNISYFIRLIT

0.0 Gildissvið, gildisstími og forgangsréttur	4
0.1 Gildissvið.....	4
0.2 Gildistími.....	4
0.3 Forgangsréttur.....	4
1.0 Kaup	4
1.1 Mánaðarlaun.....	4
1.2 Starfsaldur	4
1.3 Tímakaup í dagvinnu	4
1.4 Yfirvinnutímakaup	4
1.5 Vaktaálag, álagsgreiðslur.....	5
1.6 Desemberuppbót	5
2.1 Dagvinna.....	5
2.2 Yfirvinna.....	6
2.3 Stórhátíðavinna	6
2.4 Frídagar.....	6
2.5 Útköll	7
2.6 Hlutastörf.....	7
2.7 Hvíldartími	8
2.8 Bakvaktir	8
2.9 Vaktavinna.....	9
3.0 Matar- og kaffitímar.....	10
3.1 Matartímar og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	10
3.2 Matar og kaffitímar í yfirvinnu	10
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	10
3.4 Fæði og mötuneyti	10
4.0 Orlof	11
4.1 Lengd orlofs.....	11
4.2 Orlofstaka utan orlofstímabils.....	11
4.4 Veikindi og slys í orlofi	11
4.5 Orlofslög	11
4.6 Orlofsuppbót	11
4.7 Orlofssjóður.....	12
5.0 Ferðir og gisting	12

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi.....	12
5.2 Dagpeningar innanlands.....	12
5.3 Fargjöld erlendis	12
5.4 Dagpeningar á ferðum erlendis.....	12
5.5 Greiðsluháttur	12
5.6 Akstur til og frá vinnu	12
5.7 Akstur utan ferða almenningsvagna	12
5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað	13
6.0 Aðbúnaður og hollustuhættir	13
6.1 Réttur starfsmanna.....	13
6.2 Um vinnustaði	13
6.3 Lyf og sjúkragögn.....	13
6.4 Öryggiseftirlit.....	13
7.0 Dánar-, slysa og örorkutryggingar	13
7.1 Tryggingarskylda.....	13
7.2 Viðlega utan heimilis	14
7.3 Tryggingar	14
7.4 Endurskoðun tryggingarfjárhæða.....	14
7.5 Gildistími tryggingar	14
7.6 Skilmálar	15
7.7 Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu	15
7.8 Persónulegir munir	15
7.9 Slysa á vinnustað	15
8.0 Vinnuföt.....	15
8.1 Einkennis og hlífðarföt.....	15
9.0 Vinnuslys, slysatryggingar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	15
9.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	15
9.2 Læknisvottorð.....	16
9.3 Greiðsla læknisvottorðs.....	16
9.4 Fæðingarorlof	16
9.5 Fjarvistir vegna veikinda barna og óviðráðanlegra fjölskylduástæðna	17
10.0 Fræðslumál	17
10.1 Launalaust leyfi.....	17
10.2 Fræðsla og þjálfun	17
10.3 Starfsmenntunarsjóður	17

11.0 Samstarfsnefndir	17
12.0 Launaseðill og félagsgjöld	17
12.2 Félagsgjöld	18
12.3. Laun í erlendum gjaldmiðli	18
13.0 Iðgjaldagreiðslur	18
13.1 Sjúkrasjóður	18
13.2 Lífeyrissjóðsgreiðslur	19
13.3 Starfsendurhæfingarsjóður	19
14.0 Ráðning og uppsagnir	19
14.1 Ráðning.....	19
14.2. Uppsagnarfrestur	19
14.3 Uppsögn.....	19
14.4 Framkvæmd uppsagna	20
14.5 Áunnin réttindi	20
15.0 Afleysingar	21
15.1 Staðgenglar.....	21
15.2 Launað staðgengilsstarf.....	21
15.3 Aðrir staðgenglar	21
16.0 Trúnaðarmenn	21
16.1 Val trúnaðarmanna.....	21
16.2 Tími til trúnaðarstarfa.	21
16.3 Aðgangur að gögnum.	21
16.4 Hirsla og sími.	21
16.5 Fundir.	22
16.6 Kvartanir.	22
16.7. Námskeið.....	22
17.0 Önnur atriði	22
18.0 Samningsforsendur	22
19.0 Afgreiðsla samninga	22
BÓKANIR	23
FYLGISKJAL 1.....	26
Launatöflur.....	26

0.0 Gildissvið, gildisstími og forgangsréttur

0.1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til símamanna sem eru fullgildir félagar í Félagi íslenskra símamanna.

0.2 Gildistími

Samningur þessi gildir til 31. desember 2018.

0.3 Forgangsréttur

Fullgildir félagar í Félagi íslenskra símamanna skulu hafa forgangsrétt til ráðninga hjá fyrirtækinu að þeim kröfum óbreyttum er gilt hafa til einstakra starfa er félagið hefur fram að þessu samið um.

1.0 Kaup

1.1 Mánaðarlaun.

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflu í fylgiskjali 1.

Fastráðnir þjónustufulltrúar raðast í launaflokka 17 og 19.

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.2 Starfsaldur

1.2.1. Starfsaldur

Starfsaldur telst sá tími, sem starfsmaður hefur unnið hjá Já hf.

Að auki er heimilt að meta til starfsaldurs starfstíma við sambærileg störf hjá öðrum vinnuveitendum.

Lengd orlofs, veikindaréttur og uppsagnarfrestur miðast við starfsaldur hjá Já hf.

Starfsaldurshækkun sú sem ákveðin er í launatöflunni, ákveðst eftir mánaðafjölda í starfi sem nemur hálfu starfi eða meira. Telst hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

Með starfsaldri er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi í 2 mánuði eða lengur.

Starfsaldur og starfsreynsla í starfshlutfalli frá 33,33% til 50% reiknast að hálfu.

Minna starfshlutfall en 33,33% reiknast ekki.

Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna orlofs, veikinda og slysa.

1.3 Tímakaup í dagvinnu

Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af hluteigandi mánaðarkaupi

1.3.1 Enginn skal lækka í launum eða launaþrepi frá því sem áður var.

1.4 Yfirvinnutímakaup

1.4.1 Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemi 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum skv. 2.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5 Vaktaálag, álagsgreiðslur

1.5.1 Vaktaálag, sbr. 2.9.1, fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi sbr. 1.3:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga-föstudaga

45% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga-föstudaga

45% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2. 4.3.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.5.2 Tímakaup á bakvakt er skv.1.5.1

1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

1.6 Desemberuppbót

1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert.

Með fullu starfi er átt við 100% starf næstliðna 12 mánuði. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma. Greiðsla þessi er við það miðuð að viðkomandi starfsmaður hafi starfað samfelld frá 1. september það ár.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 87.100

Á árinu 2016 kr. 91.500

Á árinu 2017 kr. 96.000

Á árinu 2018 kr. 100.000

1.6.2 Starfsmaður sem starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót er hann lætur af störfum miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1. mgr. en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn sem hefja töku eftirlauna 1. júlí til 31. desember ár hvert.

(Skýring varðandi þá sem láta af störfum eftir a.m.k.6 mánaða starf: Reikna skal persónuuppbót frá 1. desember næst á undan til starfsloka. Dæmi: Starfsmaður vann frá 1. september - 31. mars. Skal þá greiða honum fyrir mánuðina desember-mars eða 4/12 hluta af persónuuppbót er hann lætur af störfum).

1.6.3 Starfsmaður sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí til 31. desember skal fá greidda persónuuppbót 1. desember sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall.

2.1 Dagvinna

Vinnuvika félaga í Félagi íslenskra símamanna skal vera 40 stundir og unnin á tímabilinu kl.07:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.

Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma á einstökum vinnustöðum.

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna Já hf. og með staðfestingu RSÍ.

Hefjist dagvinna að einhverju leyti fyrir að morgni, byrjar yfirvinna þeim mun fyrir.

2.2 Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir venjulegan dagvinnutíma svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu þótt á dagvinnutímabili sé svo og á helgum dögum og laugardögum, auk allra frídaga talinna í gr.2.4 hér á eftir.

2.3 Stórhátíðavinna

Stórhátíðavinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlárstag.

2.4 Frídagar.

2.4.1 Almennir frídagar eru laugardagur og sunnudagur.

2.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlárstagur eftir kl. 12

Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

2.4 3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.5 Útköll

2.5.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.5.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum samkvæmt grein 2.4. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein 2.5.2. tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein 2.5.1.

2.6. Hlutastörf

2.6.1 Starfsfólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við mánaðarlaun fastráðins fólks.

Starfsfólk sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitenda skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkanir o.fl. og það sem vinnur fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns. Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinnu reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

2.7 Hvíldartími

2.7.1 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 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.7.2 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 fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 11/2 klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Starfsmaður á rétt á að fá greidda út 1/2 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski hann þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða 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 átta klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst.

Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

2.7.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá Já hf., fá frí á þeim degi. Þó má Já hf. með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til sambærilegra ákvæða og eru í samningi ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans svo og samhljóða samnings ASÍ og VMSÍ.

2.8 Bakvaktir

2.8.1 Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.

2.8.2 Sé starfsmaður kallaður til vinnu ber honum yfirvinnukaup þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir hvert útkall. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma,

2.8.3 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33.33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.

2.8.4 Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður er bundinn á viðkomandi landsfjórðungi með símboða eða farsíma og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.

2.8.5 Þjónusta utan bakvakta

Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

2.9 Vaktavinna

2.9.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.9.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvökum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri vaktskrá.

2.9.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.9.4 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum með samþykki stéttarfélaga að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag

Heimilt er í samráði við starfsmenn, að flytja frídaga milli vikna.

2.9.5 Falli frídagur vaktavinnumanna skv. vaktskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.

2.9.6 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar best hentar starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.9.7 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.9.8 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.9.9 Um vaktavinnumenn, sem ráðnir eru í hlutastarf eftir 1. janúar 1999 gildir að hver vakt skal að lágmarki vera 4 klst. á dag og að hámarki 10 klst. á dag. Sé unnið lengur en 10 tíma á vakt eða 40 klst. á viku greiðist yfirvinnukaup.

Viðbótargreiðsla skv. gr. 2.9.7. í kjarasamningi aðila greiðist fyrst þegar framangreint vinnuframlag hefur verið innt af hendi, sbr. samkomulag aðila frá desember 1998. Þetta gildir þó ekki um þá starfsmenn, sem voru í starfi við gildistöku samkomulagsins þann 31.12.1998 og ráðnir eru í hlutastörf hjá fyrirtækinu eftir gildistöku samkomulagsins.

2.9.10 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvökum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri verði því við komið.

3.0 Matar- og kaffitímar

3.1 Matartímar og kaffitímar á dagvinnutímabili

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna Já hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr.

3.2 Matar og kaffitímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.4.

Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl.17:15-17:30, kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum.

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar kostnaður greiðist af Já hf.

Hafi starfsmaður ekki aðgang að mötuneyti hjá Já hf. skulu honum greiddir fæðispeningar, sem samsvara hálfri dagvinnustund miðað við byrjunarlaun í lægsta launaflokki. enda séu þá uppfyllt eftirfarandi skilyrði:

1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

4.0 Orlof

4.1 Lengd orlofs

Lágmark orlofs skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Eftir 5 ára starf í starfsgrein 25 daga orlof og orlofslaun 10,64%

Eftir 5ár í fyrirtæki 27 daga orlof og orlofslaun 11,59%.

Eftir 10 ár í fyrirtæki 30 daga orlof og orlofslaun 13,04%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 30 daga orlofsrétt eftir 10 ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju eftir 3 ára starf hjá Já hf, enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

4.2 Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 21 dags sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí - 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veitt er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

Já hf. ákveður í samráði við starfsmann hvenær orlof skuli veitt.

4.4 Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda, t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannalegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaður till kynningarskyldunni, standi veikindin lengur en 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni 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. Sömu reglur og að ofan greinir gilda um slys í orlofi.

4.5 Orlofslög

Að öðru leyti fer um orlof samkvæmt lögum um orlof nr. 30/1987

4.6 Orlofsuppbót

Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá Já hf. næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 42.000

Á árinu 2016 kr. 44.500

Á árinu 2017 kr. 46.500

Á árinu 2018 kr. 48.000

Miðað er við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé

4.7 Orlofssjóður

Já hf. greiðir 0,25 % af fullum launum félagsmanna í Félagi íslenskra símamanna í orlofssjóð FÍS.

5.0 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Já hf. skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu greiddir skv. reglum

ferðakostnaðarnefndar ríkisins

5.3 Fargjöld erlendis

Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt farseðlar.

5.4 Dagpeningar á ferðum erlendis

Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu greiddir skv. reglum ferðakostnaðarnefndar ríkisins

Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.5 Greiðsluháttur

Já hf. ákveður hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.6 Akstur til og frá vinnu

Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.7 Akstur utan ferða almenningsvagna

Sé starfsmaður sendur til vinnu fjarri leiðum almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað

Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 200 km.

2. Hálfmánaðarlega ef sú vegalengd er 201 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

5.9 Sé starfsmaður sendur á vegum fyrirtækisins til vinnu innanlands fjarri föstum vinnustað greiðist fjarvistaralag ein yfirvinnuklst. fyrir hverja nótt umfram fjórar.

6.0 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

Allir starfsmenn Já hf. skulu njóta réttinda skv. lögum nr 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr 46/1980.

7.0 Dánar-, slysa og örorkutryggingar

7.1 Tryggingarskylda

Já ehf. er skylt að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til fyrir dauða, varanlegri örorku, tímabundinni örorku, af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

7.2 Viðlega utan heimilis

Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

7.3 Tryggingar

7.3.1 Dánarslysabætur:

m.v. 1. janúar 2000 195,5 stig .

1. Ef hin(n) látni(a) var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldra, kr. 868.500.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hin(n) látni(a) var ógift/ókvæntur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri), kr. 2.661.000

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hin(n) látni(a) var gift/kvæntur, bætur til maka kr. 4.342.500

Rétthafar dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar- samvistaraðilar.

4. Ef hin(n) látni(a) lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 868.500.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn

5. Með börnum í 2 og 4 lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3, geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

7.3.2 Bætur vegna varanlegrar örorku:

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 5.466.000, þó þannig, að hvert örorkustig 26% - 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% - 100% verkar fjórfalt.

Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu: slysatrygging greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingur eða slysatryggingu ökumanns og eigenda.

7.4 Endurskoðun tryggingarfjárhæða

Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu.

7.5 Gildistími tryggingar

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur störf (kemur á launaskrá), en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

7.6 Skilmálar

Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysátryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert.

7.7 Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysátryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

7.8 Persónulegir munir

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns. Framangreind tjón skulu afgreidd hjá starfsmannþjónustu Já hf.

7.9 Slys á vinnustað

Já ehf. bæti starfsmanni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysátryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 100/2007, um almannatryggingar.

8.0 Vinnuföt

8.1 Einkennis og hlífðarföt

Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, vinnuvettlingar, og öryggisskór skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér. Varðandi þvott og hreinsun einkennis- og hlífðarfatnaðar verður framkvæmd með svipuðum hætti og verið hefur.

Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu Já hf. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

9.0 Vinnuslys, slysátryggingar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum

9.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

9.1.1 Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kosti Já hf. flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

9.1.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði Já ehf. laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum vegna þessara daga til Já hf. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga samkvæmt lögum eða öðrum kjarasamningum.

Sjá lög nr. 19/1979.

9.1.3 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá Já hf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:

Eftir 1 árs starf 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum, eftir 5 ára starf hjá Já hf. 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum og eftir 10 ára starf hjá fyrirtækinu 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

9.2 Læknisvottorð.

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skulu krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

9.3 Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

9.4 Fæðingarorlof

Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 95/2000.

Eftir eins árs starf teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

9.5 Fjarvistir vegna veikinda barna og óviðráðanlegra fjölskylduástæðna

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá sama vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánið til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið.

Eftir sex 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 sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduáðstæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

10.0 Fræðslumál

10.1 Launalaust leyfi

Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi ef honum býðst tækifæri og /eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann fyrirtækisins. Starfsmenn sem óska eftir launalausum leyfi geta eftir atvikum átt þess kost, rekist leyfið ekki á hagsmuni fyrirtækisins.

10.2 Fræðsla og þjálfun

Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. beiðni Já hf., skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar.

10.3 Starfsmenntunarsjóður

Já hf. greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóði Félags íslenskra símamanna er nemur 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

Frá 8. mars 2017 breytist ákvæði þetta og verður eftirfarandi:

Já hf. greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Félags íslenskra símamanna er nemur 0,32% af heildarlaunum félagsmanna.

11.0 Samstarfsnefndir

Á samningstímabilinu skal starfa samstarfsnefnd, nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin skal meðal annars reyna til þrautar að jafna ágreining sem upp kann að koma um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningstímanum. Nefndin skal halda fundi a.m.k. ársfjórðungslega, eða oftari ef annar aðili óskar.

12.0 Launaseðill og félagsgjöld

12.1 Launaseðill

Laun skulu greidd mánaðarlega. Við greiðslu launa á starfsmaður rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnu og álagsstunda, og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Ef útborgunardagur ber upp á helgidag eða frídag bankastofnana skal borga út laun næsta virka dag á undan.

12.2 Félagsgjöld

Nú óskar félag það sem að samningi þessum standur eftir því að Já hf. sjái um innheimtu félagsgjalda og skulu það þá afhenda fyrirtækinu véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem Starfsmannabjónustu óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. sama mánaðar.

Já hf. er rétt að krefjast staðfestingar félagsins á félagaskránni.

12.3. 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 (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 líffeyris-, 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. Launahækkningar 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 innan tveggja mánaða. 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. fylgiskjal.

13.0 Iðgjaldagreiðslur

13.1 Sjúkrasjóður

Já hf. skal greiða 1% af útborguðu kaupum þeirra starfsmanna er hófu starf eftir 31. desember 1996 í sjúkrasjóð FÍS. Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.

13.2 Lífeyrissjóðsgreiðslur

Starfsmaður, 16 ára og eldri, greiðir 4% af heildarlaunum í Stafi eða annan sambærilegan sjóð almenna markaðarins en Já hf. greiðir 8% mótframlag.

Mótframlag Já í lífeyrissjóði hækkar sem hér segir:

Frá 1. júlí 2016 hækkun í 8,5%

Frá 1. Júlí 2017 hækkun í 10%

Frá 1.júlí 2018 hækkun í 11,5%

Njóti starfsmaður þegar hærra mótframlags í lífeyrissjóð verður ekki breyting á því en um ráðstöfun iðgjalds fer að öðru leyti eftir samningi SA og ASÍ.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignasjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Já hf vera 2%.

13.3 Starfsendurhæfingarsjóður

Já hf greiðir 0,10% af launum starfsmanna í Starfsendurhæfingarsjóð.

14.0 Ráðning og uppsagnir

14.1 Ráðning

Milli hvers starfsmanns og Já hf. skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti eða ráðningarbréf útbúið af Já hf.

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma.

Réttur til skaðabóta

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

14.2. Uppsagnarfrestur

Fyrstu þrjú mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera ein vika miðað við vikuskipti næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður , en eftir tólf mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.

Starfsmaður getur alltaf sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Uppsögn skal jafnan vera skrifleg og miðast við vikuskipti eða mánaðamót.

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

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum nr. 19/1979.

14.3 Uppsögn

Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi eða Já hf. gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi komi starfsmaður ítrekað of seint til vinnu sinnar án gildrar ástæðna, enda hafi áður verið búið að aðvara starfmanninn skriflega en hann eigi bætt ráð sitt. Sama gildir óhlýðnist starfsmaður réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Slíkar uppsagnir skulu ætíð vera skriflegar og starfsmanni gefinn kostur að tala máli sínu áður en til uppsagnar kemur.

14.4 Framkvæmd uppsagna

Almennt um uppsögn.

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

Viðtal um ástæðir uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppagnar, 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 trúnaðaramann sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Takmörkun uppsagnarheimildar skv lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálstan uppsangarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða 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 starfsmanns 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.

14.5 Áunnin réttindi

Áunnin réttindi launaþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár en innan þriggja ára. Starfsmaður sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfellt hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

15.0 Afleysingar

15.1 Staðgenglar

15.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

15.2 Launað staðgengilsstarf

15.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

15.3 Aðrir staðgenglar

15.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal fá 12% álag á laun sín eða taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

16.0 Trúnaðarmenn

16.1 Val trúnaðarmanna.

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af stéttarfélögunum

Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

16.2 Tími til trúnaðarstarfa.

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra, 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 stéttarfélags vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

16.3 Aðgangur að gögnum.

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

Ef áformaðar eru meiriháttar breytingar á starfsemi sem varða munu stöðu eða hagsmuni starfsmanna skal kynna þær í samstarfsnefnd með eðlilegum fyrirvara. Upplýsingar sem varðað geta samkeppnisstöðu Já hf. gagnvart öðrum fyrirtækjum skal fara með sem trúnaðarmál.

16.4 Hirsla og sími.

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

16.5 Fundir.

Trúnaðarmanni hjá Já hf skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur Já hf. með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

16.6 Kvartanir.

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur Já hf., áður en leitað er til annarra aðila. Sé starfmaður einn sér eða ásamt öðrum kallaður fyrir yfirmann sinn vegna ávirðinga, á hann rétt á því að trúnaðarmaður sé viðstaddur.

16.7. Námskeið.

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 því að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Á vinnustöðum 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 á hverjum vinnustað séu starfsmenn 5-50 og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeildur.

17.0 Önnur atriði

Kjarasamningur þessi, milli Já hf. og Félags íslenskra símamanna er lágmarkssamningur og er einstökum starfsmönnum heimilt að semja um hærra laun og betri kjör en samningurinn gerir ráð fyrir.

18.0 Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á samningsforsendum sem kjarasamningar SA, ASÍ og aðildarsamtaka ASÍ frá 21. janúar 2016 hvíla á.

19.0 Afgreiðsla samninga

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga 80/1938 með breytingum. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn í Félagi íslenskra símamanna sem eru ráðnir hjá Já hf.

BÓKANIR

Bókun um slysatryggingar (2005)

Verði gerðar breytingar á ákvæðum almennra kjarasamninga um slysatryggingar geta aðilar óskað eftir endurskoðun slysatryggingarákvæða kjarasamnings þessa.

Yfirlýsing Já hf. um fyrirkomulag aukavinnu (2005)

Verði því við komið mun Já leitast við að gefa föstum starfsmönnum kost á aukavinnu áður en leitað er til afleysingafólks þegar skyndileg förföll verða.

Bókun um frí vaktavinnufólks

Þeir vaktavinnumenn sem í stað greiðslna vegna vinnu á sérstökum frídögum, skv. svokallaðri 12 daga reglu, hafa nýtt sér rétt til töku vetrarfrís í 88 klst., miðað við fullt starf, skulu halda þeim rétti.

Bókun um neysluhlé vaktavinnufólks sbr. grein 2.9.6. (2005)

Vaktavinnufólk hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma en er heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar best hentar starfans vegna. Reynt verður að haga skipulagningu vinnunnar þannig að starfsmenn geti neytt matar síns sem mest ótruflað. Greiðslureglur haldast óbreyttar.

Bókun um afkastahvetjandi launakerfi (2005)

Telji Já hf. að afkastahvetjandi launakerfi verði viðkomið er heimilt að taka slíkt fyrirkomulag upp með samkomulagi um það milli fyrirtækis og hlutaðeigandi starfsmanna. Sé vikið frá launafyrirkomulagi gr. 1.1. og 1.2. þarf samþykki RSÍ.

Bókun um uppfærslu heildarkjarasamnings (2015)

Heildarkjarasamningur verður uppfærður að lokinni undirritun kjarasamnings. Vinna við uppfærsluna er hafin og skal henni ljúka fyrir 1. nóvember 2015.

Bókun vegna vinnuslysa (2015)

Fyrir neðan 1.mgr. þess kafla sem fjallar um vinnuslys og atvinnusjúkdóma komi skýringarkassi:

Skýring:

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

Bókun um dánar-, slysa- og örorkutryggingar (2015)

Skylt er atvinnurekanda 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 sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neyslhléum. 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.

Bókun vegna starfa erlendis (2015)

Ákvæðið um slys af völdum vélknúinna ökutækja í dánar-, slysa- og örorkutryggingakafla kjarasamninga breytist þannig:

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

Bókun um útreikning veikindaréttar (2015)

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildarréttur á 12 mánaða tímabili) komi skýringarkassi:

Skýring:

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

Bókun um endurskoðun orlofslaga

Verði gerð breyting á orlofslögum á samningstímanum munu samningsaðilar innleiða þá breytingu eftir því sem við á.

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

Verði gerð breyting á váttryggingaskilmálum tryggingafélaga t.d. vegna tjóna á tönnum við vinnuslys skal Já gera sambærilegar breytingar vegna starfsmanna Já.

FYLGISKJAL 1

Launatöflur

Launatafla 1. maí 2015

	1 = 0-6 mán	2 = 6 mán	3 = 1 ár	4 = 3 ár	5 = 5 ár
Flokkur 14	243.742	248.601	253.607	258.762	264.072
Flokkur 15	248.601	253.607	258.762	264.072	267.794
Flokkur 16	253.607	258.762	264.072	267.794	273.426
Flokkur 17	258.762	264.072	269.544	275.176	280.979
Flokkur 18	264.072	267.794	273.426	279.229	285.207
Flokkur 19	267.794	273.426	279.229	285.207	291.364
Flokkur 20	273.426	279.229	285.207	291.364	297.703

Launatafla 1. janúar 2016

	1 = 0-6 mán	2 = 6 mán	3 = 1 ár	4 = 3 ár	5 = 5 ár
Flokkur 14	258.854	264.014	269.331	274.805	280.444
Flokkur 15	264.014	269.331	274.805	280.444	284.397
Flokkur 16	269.331	274.805	280.444	284.397	290.378
Flokkur 17	274.805	280.444	286.256	292.237	298.400
Flokkur 18	280.444	284.397	290.378	296.541	302.890
Flokkur 19	284.397	290.378	296.541	302.890	309.429
Flokkur 20	290.378	296.541	302.890	309.429	316.161

Launatafla 1.maí 2017

	1 = 0-6 mán	2 = 6 mán	3 = 1 ár	4 = 3 ár	5 = 5 ár
Flokkur 14	270.502	275.895	281.451	287.171	293.064
Flokkur 15	275.895	281.451	287.171	293.064	297.195
Flokkur 16	281.451	287.171	293.064	297.195	303.445
Flokkur 17	287.171	293.064	299.137	305.388	311.828
Flokkur 18	293.064	297.195	303.445	309.886	316.520
Flokkur 19	297.195	303.445	309.886	316.520	323.353
Flokkur 20	303.445	309.886	316.520	323.353	330.388

Launatafla 1.maí 2018

	1 = 0-6 mán	2 = 6 mán	3 = 1 ár	4 = 3 ár	5 = 5 ár
Flokkur 14	278.618	284.172	289.894	295.787	301.856
Flokkur 15	284.172	289.894	295.787	301.856	306.111
Flokkur 16	289.894	295.787	301.856	306.111	312.549
Flokkur 17	295.787	301.856	308.111	314.549	321.183
Flokkur 18	301.856	306.111	312.549	319.182	326.015
Flokkur 19	306.111	312.549	319.182	326.015	333.053
Flokkur 20	312.549	319.182	326.015	333.053	340.299