

**Kjarasamningur milli Félags bókagerðarmanna
(FGT deildar) og Sambands íslenskra
Auglýsingastofa (SÍA)**

Gildir frá 1. nóvember 2009 - 30. nóvember 2010.

485 HK
48M

1. Almenn ákvæði.

Starfsmaður merkir í samningi þessum sérhver félagsmaður í FGT.

1.1.

Atvinnurekendur skuldbinda sig til þess að láta faglærða teiknara eða gilda félagsmenn í FGT hafa forgangsrétt til allrar almennrar teiknivinnu þegar þess er krafist og FGT félagsmenn bjóðast og séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu sem um ræðir.

Atvinnurekendur hafa ávallt frjálst val um það hvaða félaga FGT þeir ráða til vinnu. Ákvæði um forgangsrétt FGT félagsmanna gildir þó ekki ef atvinnurekandi hyggst kaupa sér vinnu við sérhæfð verkefni hjá aðila utan auglýsingastofu.

Eigi FGT í vinnudeilu við SÍA er viðkomandi aðilum þó aldrei heimilt að leita til aðila utan FGT með ný teikniverkefni.

Ráði atvinnurekandi til sín mann í vinnu sem ekki er félagi í FGT skal hann verða félagi í FGT brjóti aðildarsamþykkt hans ekki í bága við þau lög og samþykktir FGT sem gildi eru er samningar FGT og SÍA eru undirritaðir.

1.2.

Kjarasamningur þessi telst ávallt hluti þeirra ráðningarsamninga sem atvinnurekendur og starfsmenn gera sín á milli um ráðningu starfsmanna, starfssvið, vinnustað, laun og annað það er varðar kjör og aðbúnað starfsmanns. Ekki er heimilt að semja um lakari kjör en felast í þessum kjarasamningi.

1.3.

Gagnkvæmur uppsagnafrestur ráðningarsamnings er 3 mánuðir. Fyrstu 3. mánuði ráðningartímans er gagnkvæmur uppsagnafrestur þó 1 vika. Uppsögn skal vera skrifleg, send á sannanlegan máta og miðast við mánaðarmót. Uppsögn á reynslutíma er undanþegin þessu.

1.4.

Kjarasamningur þessi raskar ekki ákvæðum ráðningarsamninga, sem fela í sér hagstæðari kjör en samið er um hér.

1.5. ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.5.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

1.5.2. 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.

AG
LPS
GSM

1.5.3. Ákvæði gr. 1.5.1. og 1.5.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.5.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.5.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.5.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.5.6. Tímabundnar ráðningar

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

Starfsmannaviðtöl

1.6 Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggi niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

2. Vinnutilhögun.

2.1.

Vinnudagur telst í samningum sérhver virkur dagur annar en laugardagur. Dagvinna er 36 klukkustundir á viku og skal unnin á þeim tíma sem samkomulag er um á hverjum vinnustað. Ef ekki næst samkomulag um annað skal dagvinnutími vera eftirfarandi: Mánudaga frá 9 - 18. Þriðjudaga til föstudaga frá 9 - 17.

2.2. Helgi- og stórhátíðardagar

2.2.1. Helgidagar eru:

Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Annar í hvítasunnu
Frídagur verslunarmanna
Aðfangadagur jóla til kl. 12:00
Annar í jólum
Gamlársdagur til kl. 12:00

2.2.2. Stórhátíðardagar eru:

Nýársdagur
Föstudagurinn langi
Páskadagur
Hvítasunnudagur
17. júní
Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Jóladagur
Gamlársdagur eftir kl. 12:00

Helgi- og stórhátíðardagar skerða ekki hið fasta mánaðarkaup.

2.3.

Matartími skal vera hvern vinnudag 1 klukkustund og telst hann ekki til vinnutíma. Matartíma skal taka á tímabilinu 11:30 — 13:30 nema um annað sé samið sérstaklega. Kaffitími skal vera 20 mínútur á dag og telst til vinnutíma. Með matar- og kaffitíma í helgidagavinnu skal fara eftir sömu reglum og um virka daga væri að ræða. Atvinnurekendur og starfsmenn geta gert með sér samkomulag um skiptingu matar- og kaffitíma, getur hann annað hvort hætt vinnu fyrir eða fengið þann tíma greiddan sem yfirvinnu.

2.4.

Starfsmaður er vinnur minna en 36 klukkustundir á viku nýtur allra þeirra réttinda og ber jafnframt allar þær skyldur sem samningur þessi kveður á um. Þar sem það á við skulu réttindi og skyldur aðila háð hlutfalli af vinnutíma.

2.5.

Yfirvinna telst hver sú vinna, sem unnin er utan dagvinnutíma samanber grein 2.1. Yfirvinnustund skal greidd með upphæð sem nemur 1 % af mánaðarlaunum. Þegar starfsmaður hefur verið ráðinn til vinnu með skertri vikulegri vinnuskyldu (minna en 36 klukkustundir á viku) eða atvinnurekandi óskar eftir því við starfsmann að hann vinni hlutastarf, skal yfirvinna greidd á yfirvinnukaupi, þótt á dagvinnutímabili sé. Þetta á hins vegar ekki við ef starfsmaður óskar sjálfur eftir því að vinna hlutastarf.

Geti vinna eðli síns vegna ekki hafist í beinu framhaldi af loknum vinnudegi og starfsmaður þarf að koma sérstaklega til vinnu í frítíma sínum telst það útkall. Fyrir útkall skal greiða 2 klukkustundir aukalega umfram unnin tíma, auk þess útlagðan kostnað vegna ferða til og frá vinnu (svo sem leigubíla). Atvinnurekandi þarf að tilkynna yfirvinnu sem vinna á í beinu framhaldi af dagvinnu með minnst tveggja tíma fyrirvara, annars telst það útkall.

2.6.

Óski atvinnurekandi eftir yfirvinnu sem nemur meira en 3 klukkustundum skal veita 1 klukkustundar matarhlé, standi yfirvinna fram yfir venjulegan matmálstíma og einnig klukkan 3 - 4 að nóttu. Auk þess skal starfsmaður fá kaffihlé í 15 mínútur tvisvar sinnum tímabilinu 20 - 3 og einu sinni á tímabilinu 4 - 8.

Greiða skal fullt dagvinnukaup fyrir þann hluta vinnuhlés sem fellur innan venjulegs dagvinnutíma. Neyðist starfsmaður til þess að hefja vinnu áður en hann nær lögboðinni hvíld, skal greiða honum yfirvinnukaup fyrir þá vinnu.

2.7. Lágmarkshvíld

2.7.1. 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 kl. 23:00 til 06:00.

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

2.7.2. Frávik og frítökuréttur.

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga 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 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. (dagvinnutímakaup), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutímakaup) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst. og þá án sérstakra greiðslna.

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. Vikulegur frídagur.

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. Frestun á vikulegum frídegi.

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fái frí á þeim degi.

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 hafa þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag).

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

2.7.5. Hlé.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.8 Réttur til endur- og símenntunar í vinnutíma.

Félagsmenn skulu eiga kost á að sækja endur- og símenntunarnámskeið til að fylgjast með breytingum í sínu starfsumhverfi og falla að starfsemi fyrirtækisins. Við það skal miðað að námskeið séu sótt án skerðingar á föstum launum þó þannig að allt að helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt launþegi sem og vinnuveitandi geta haft frumkvæði að námskeiðum. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækis.

3. Orlof.

3.1.

Um orlof fer að landslögum og er orlofsréttur nú 24 virkir dagar á ári (10,17 %), og teljast 5 fyrstu laugardagar í orlofi ekki með.

Við 4 ára starfsaldur lengist orlof um 2 vinnudaga (í 11,11 %) á ári.

Við 6 ára starfsaldur lengist orlof um 1 vinnudag (í 11,59 %) á ári.

Við 9 ára starfsaldur lengist orlof um 1 vinnudag (í 12,07 %) á ári.

Við 12 ára starfsaldur lengist orlof um 1 vinnudag (í 12,55 %) á ári.

Eftir 5 ár í sama fyrirtæki 28 dagar

Eftir 10 ár í sama fyrirtæki 30 dagar

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

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

3.2.

Almennur orlofstími er 2. maí til 15. september ár hvert. Samkomulag við atvinnurekanda ræður hvenær orlof er tekið.

3.3.

Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda taka ekki sumarfrí á þeim tíma, sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé tekið skulu fá 25 % lengingu orlofs, sem tekið er utan orlofstíma eða greiðslu sem því nemur. Óski starfsmaður sjálfur eftir orlofi utan almenns orlofstíma reiknast ekki framlenging.

3.4

Starfsmaður nýtur óskertra launa í orlofi enda hafi hann unnið hjá atvinnurekanda allt síðasta orlofsár.

3.5.

Hætti starfsmaður hjá atvinnurekanda skal hann fá greidd laun fyrir ónýttan orlofsrétt þar með talinn hlutfallslegan áunninn rétt á yfirstandandi orlofsári.

3.6.

Veikist starfsmaður svo í orlofi að hann geti ekki notið orlofsins skal hann tilkynna það atvinnurekanda. Standi veikindi í tvo sólahringa eða lengur á starfsmaður rétt á viðbótarorlofi sem því nemur. Starfsmaður skal ætíð sanna veikindi sín með læknisvottorði.

4. Veikindadagar.

hps HGA
4SM

4.1.

Allir starfsmenn, sem forfallast frá vinnu vegna slysa við vinnuna, á beinni leið til eða frá vinnu, eða vegna atvinnusjúkdóma, sem orsakast af henni skulu fá greidd laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta, sem viðkomandi tók laun eftir.

4.2.

Fastráðinn starfsmaður, sem forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, á rétt til launa sem hér segir:

- a. Starfsmaður, sem unnið hefur í 6 mánuði samfelldt hjá sama atvinnurekanda á rétt á launum í 12 daga. Hver mánuður eftir það á 1. starfsári eykur rétt hans um 2 daga.
- b. Starfsmaður, sem unnið hefur hjá sama atvinnurekanda í 1 ár skal halda óskertum launum sínum í 1 mánuð.
- c. Starfsmaður, sem unnið hefur hjá sama atvinnurekanda samfelldt í 3 ár, skal halda dagvinnulaunum sínum í 2 mánuði.
- d. Starfsmaður, sem unnið hefur hjá sama atvinnurekanda samfelldt í 5 ár, skal halda dagvinnulaunum sínum í 3 mánuði.

4.3.

Veikindi barna

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlýnningar 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 vaktalági 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.

4.4.

Að því marki, sem lög kveða á um rýmri rétt til launa í veikinda- eða slysatilvikum, njóta starfsmenn réttar samkvæmt þeim.

5. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

5.1. Gildissvið

Skyld er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

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.

5.2. Gildistaka og lok tryggingar

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

5.3. 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 vísitölnunnar.

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 vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

5.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. apríl 2010:-

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 ólöggráða 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. töhluið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

5.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

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

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

Örkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónpóla 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 örkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

HG LPS
HSM

5.6. Tryggingarskylda

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.

5.7. Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. apríl 2010.

6. Fæðingarorlof.

6.1. Frá 1. janúar 2001 eiga foreldrar á vinnumarkaði rétt á fæðingarorlofi sbr. lög nr. 95 frá 22. maí 2000.

6.2. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

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

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

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

7. Launagreiðslur.

7.1.1. Launataxtar

Kauptaxtar og launabreytingar

Í stað áðurgildandi launataxta komi nýir sem gilda frá 1. nóvember 2009 og 1. júní 2010:

	1. nóvember 2009	1. júní 2010
1. flokkur byrjunarlaun	220.000 kr.	230.500 kr.
2. flokkur eftir 1 ár	237.799 kr.	248.655 kr.
3. flokkur eftir 4 ár	252.512 kr.	263.368 kr.
4. flokkur eftir 6 ár	263.558 kr.	274.414 kr.

Nýir kauptaxtar skulu ekki hafa áhrif á laun þeirra sem hærri laun hafa.

7.1.2. Deilitala tímakaups í mánaðarlaun er 156. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1 % af mánaðarlaunum.

7.1.3. Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda að starfsmaður safni frídögum vegna unninnar yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálag er greitt út næsta útborgunardag.

7.1.4. Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

Hinn 1. júní 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

Þar sem samningur þessi er gerður í janúar 2005 og hækkun skv. 1. lið er fyrir þann tíma, fá starfsmenn þá hækkun því aðeins, að þeir hafi ekki fengið hækkanir á þessum tíma. Þ.e. ef hækkun hefur verið lægri á tímabilinu.

7.2.

Föst mánaðarlaun skulu ákveðin með hliðsjón af starfsaldri, starfsreynslu, sérþekkingu starfsmannsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfi hans.

7.3.

Laun nema sem verið hefur einn vetur í Auglýsingadeild LHÍ eða samsvarandi námi erlendis skulu vera 75 % af byrjunarlaunum. Eftir 2ja vetra samskonar nám skulu laun nema vera 85 % af byrjunarlaunum.

Hafi nemi verið á SÍA-stofu sem samsvarar einu starfsári samfara ofangreindu námi, skal hann að loknu námi hafa laun samkvæmt 2. flokki og svo framvegis. Að loknu framhaldsnámi greiðast laun samkvæmt 3. flokki.

7.4.

Nám hérlendis telst útskrift úr Auglýsingadeild LHÍ. Nám erlendis telst útskrift úr auglýsingadeild sambærilegs skóla og LHÍ, framhaldsnám telst nám við viðurkenndan skóla erlendis eigi skemur en 1 skólaár eða tvær annir og að námið sé tengt auglýsingagerð.

7.5.

Mánaðarlaun skulu tekin til endurmats þegar veruleg breyting verður á starfssviði og/eða ábyrgð starfsmanns og slík breyting nær til lengri tíma en hálfs annars mánaðar.

7.6.

Greiðslu vinnulauna skal jafnan fylgja kaupseðill, sem sýnir útreikning launa, frádrátt af kaupum og aðrar þær sundurliðanir sem nauðsynlegar teljast.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

8. Desember- og orlofsuppbót.

8.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2009 kr. 51.800.

Á árinu 2010 kr. 53.100.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember 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. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

8.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

kr. 19.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní 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. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

8.3. Almenn ákvæði

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.

Heimilt er að viðhafa annað fyrirkomulag á greiðslu desember- og orlofsuppbóta, enda sé samtala þessara fjárhæða ekki lægri.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef 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.

9. Iðgjöld í sjóði FBM/FGT deild.

Frá 1. jan 2002 greiði vinnuveitendur í sjóði á vegum FBM/FGT deild sem hér segir:

- a) Í sjúkrasjóð FBM/FGT deild 1% af heildarlaunum starfsmanns.
- b) Í fræðslusjóð FGT, 690 kr. frá 1.3. 2010
- c) Í orlofsheimilásjóð FBM/FGT deild 0,25% af heildarlaunum starfsmanns.
- d) Í prentækisjóð 1% af heildarlaunum starfsmanns.
- e) Vinnuveitendur draga af starfsmanni félagsgjöld til FBM, FGT deildar skv. ákvörðun félagsins og skila með ofangreindum gjöldum til félagsins.

10. Lífeyrissjóðir og Starfsendurhæfingarsjóður.

HG 1 PS
JSM

10.1 Lífeyrissjóðsgjöld skulu nema 12 % af föstum mánaðarlaunum. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% en heldur 4 % eftir af launum viðkomandi starfsmanns. Greitt skal til þess lífeyrissjóðs sem starfsmaður vísar til samkvæmt reglum viðkomandi sjóðs. Að öðru leyti vísast til laga númer 55 frá árinu 1980.

10.2 Viðbótarlífeyrissparnaður

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

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

10.3. Starfsendurhæfingarsjóður

Frá 1. mars 2010 greiða atvinnurekendur 0,13% í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA frá 17. febrúar 2008.

11. Trúnaðarmenn.

11.1.

Á vinnustað þar sem að minnsta kosti 5 vinna, er starfsmönnum heimilt að kjósa einn trúnaðarmann til 2 ára í senn. Verði kosningu ekki við komið eða starfsmenn eru færri en 5 skal trúnaðarmaður tilnefndur af FGT. Val trúnaðarmanns skal tilkynnt atvinnurekanda er það hefur átt sér stað.

11.2.

Í samráði við atvinnurekanda er trúnaðamanni heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til að starfa sem honum kunna að vera falin af samstarfsmönnum á vinnustað og/eða stéttarfélagi. Skulu laun trúnaðarmanna ekki skerðast af þessum sökum.

11.3.

Í sambandi við ágreiningsefni, skal trúnaðarmanni heimilt að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

11.4.

Ef trúnaðarmaður óskar þess, skal hann hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann.

11.5.

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við stjórnendur fyrirtækis áður en leitað er til annarra aðila.

12. Ýmis ákvæði.

12.1.

HA-485
4/5 SM

Auglýsingastofur skulu gæta þess að höfundar sé ávallt getið um leið og nafn fyrirtækis er nefnt, þegar til sérstakrar kynningar kemur á verkum stofunnar í fjölmiðlum eða við önnur tækifæri.

12.2.

Starfsmaður skal ekki taka að sér verk frá aðila í beinni viðskiptalegri samkeppni við viðskiptavin atvinnurekanda, nema samþykki komi til. Verði ágreiningur um mat á verkefni, skal dómnefnd samanber grein 9.4. úrskurða um málið. Kostnað vegna lögfræðings FÍT sé skipt milli FGT og þess atvinnurekanda sem í hlut á.

12.3.

Afnot af húsnæði eða eignum auglýsingastofanna eru starfsmönnum óheimil til eigin nota, nema um samþykki.

12.4.

Þau viðskiptamál auglýsingastofanna og viðskiptamál þeirra, sem starfsmenn fá vitneskju um, ber að meðhöndla sem trúnaðarmál. Broti á þessu ákvæði ber að snúa til dómnefndar, sem skipuð er einum fulltrúa auglýsingastofanna og einum fulltrúa frá FGT. Oddamaður verði lögfræðingur FÍT. Sé brotið að mati dómnefndar mjög alvarlegt varðar það tafarlaust brottrekstri án nokkurra bóta.

12.5.

Greiðslur fyrir bifreiðanotkun skal miða við þær reglur sem í gildi eru milli Fjármálaráðuneytisins, BHM og BSRB á hverjum tíma.

12.6

Atvinnurekendur greiði skemmdir á fatnaði starfsmanns sem rekja má til vinnu hans, svo framarlega sem ekki er um gáleysi að ræða og starfsmaður hafi staðið að verki á þann hátt sem almennt gerist og eðlilegt má teljast.

13. Gildistími og samningsforsendur.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningur Samtaka íslenskra auglýsingastofa vegna aðildarfyrirtækja annars vegar og Félags bókagerðarmanna vegna félagsmanna FGT deildar hins vegar framlengist til 30. nóvember árið 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi gildir frá 1. nóvember 2009.

Eftirtalin ákvæði í „Niðurstöðum viðræðna samninganefnda ASÍ og SA um sameiginleg mál“ frá 17. febrúar 2008 gilda einnig um þennan kjarasamning og teljast hluti hans:

- Samkeppnisákvæði
- Uppsögn ráðningarsamninga ásamt bókun
- Tilgreining yfirvinnu
- Laun í erlendum gjaldmiðli ásamt fylgiskjali
- Jafnréttisáherslur

- Samkomulag um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum
- Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Reykjavík, 24. mars 2010.

F.h. Félags bókagerðarmanna vegna
auglýsingastofa
félagsmanna FGT deildar

F.h. Sambands íslenskra
vegna aðildarfyrirtækja

Georgiell Hauksson
Greta Þor
Kampaniussdóttir

Guðmundur H. Mörner
Anna Svava Svein
Hauður Antunich

Bókun 1.

Samningaraðilar eru sammála um að unnið verði frekar að samræmingu kjarasamnings SÍA við almennan kjarasamning FBM og byggt verði á þeim drögum dags. 6. apríl 2009, sem þegar liggja fyrir við gerð næsta kjarasamnings. Þeirri vinnu verði lokið eigi síðar en 31. október 2010.

Á meðan þeirri vinnu er ekki lokið framlengist kjarasamningur SÍA og FBM/FGT sjálfkrafa til sama tíma og með sömu breytingum og aðalkjarasamningur FBM og SA kveður á um.

Bókun 2.

Skriflegur ráðningarsamningur eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

Með tilvísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Vinnuveitendasamband Íslands og Alþýðusamband Íslands gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd efni tilskipunar um skyldu vinnuveitanda til að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi (91/533/EBE).

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar.

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en þetta margar klukkustundir á viku, skal eigi síðar en tveimur 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.

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. Ákvæði 1. og 2. mgr. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda.

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. deili á aðilum;
2. vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum;
3. titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu;
4. fyrsti starfsdagur;
5. lengd ráðningar sé hún tímabundin;
6. orlofsréttur;
7. uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns;
8. mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil;
9. lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku;
10. lífeyrissjóður;
11. eftir atvikum tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

3. gr.

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. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

1. áætlaður starfstími erlendis;
2. í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd;
3. uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis;
4. eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því að beiðnin er fram komin.

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá undirritun samnings.

Bókun 3.

Yfirlýsing um verktakastarfsemi.

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

HG
HSS
HSM

