

KJARASAMNINGUR
milli
Félags atvinnurekenda
og
Félags lykilmanna

Félag atvinnurekenda, hér á eftir nefnt *vinnuveitendur*, og Félag lykilmanna, hér á eftir nefnt *FLM*, gera með sér svofelldan samning um kjör félagsmanna, er starfa hjá aðildarfélögum FA.

1. grein
Ráðning

1.1. Ráðningarsamningar

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, skal gerður skriflegur ráðningarsamningur við upphaf ráðningar en eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst, er greinir laun hans og önnur ráðningarkjör, eða ráðning staðfest skriflega.

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför.

1.2. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðunum, sem er reynslutími. Að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Fyrir starfsmann sem unnið hefur á sama vinnustað í alls tíu ár er gagnkvæmur uppsagnarfrestur sex mánuðir. Við uppsögn skal gæta ákvæða laga er takmarka frjálsan uppsagnarfrest, s.s. barnshafandi kvenna og foreldra í fæðingarorlofi.

Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Um hópuppsagnir gilda ákvæði laga nr. 63/2000.

1.3 Áunnin réttindi

Starfsmaður sem unnið hefur eitt ár hjá sama vinnuveitanda skal njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf ef til endurráðningar kemur innan fimm ára.

1.4 Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi ef þau skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmanns og eru víðtækari en nauðsynlegt er. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki ef starfsmanni er sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægjanlega ástæðu til þess.

2. grein Vinnutími

2.1. Dagvinna

Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma. Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 7-19 á virkum dögum. Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 36 stundir og 15 mínútur á viku. Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

Vinnutími skal ákvarðaður á hverjum vinnustað þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa starfsmanns og fyrirtækis.

2.1.1. Samkomulag um skipulag vinnutíma

Með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns má skipuleggja vinnutíma starfsmanns þannig að vikulegur vinnutími sé breytilegur á tímabilinu kl. 7-19, mánudaga til föstudaga. Slíkt samkomulag skal vera formlegt og gert fyrirfram þannig að ljóst sé hvernig vinnu verður háttað á tímabilinu. Sé skipulagi vinnutíma á tilteknu tímabili þannig háttað að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum, skal yfirvinnuálag greitt fyrir tímana sem eru umfram 45 á viku og fyrir tímann frá kl. 19-7 þótt svo að ekki sé farið fram úr eðlilegri, vikulegri vinnutímaviðmiðun að meðaltali á tímabilinu.

Allar vinnustundir, allt að 36,15 stundum á viku, sbr. lið 2.1 (þ.e 15 mínútur reiknast sem $\frac{1}{4}$ klukkustund eða 0,25), eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu málsgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

2.1.2. Frídagar

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, frídagur verslunarmanna og eftir kl. 12 á aðfangadag og gamlársdag.

Allir frídagar skv. 1. mgr. þessa ákvæðis skoðast sem unnir dagar, að undanskildum sunnudögum.

2.1.3. Meðalvinnutími á 16 vikna tímabili

Meðalvinnutími reiknaður á allt að 16 vikna tímabili má ekki vera lengri en 48 vinnustundir og er þá yfirvinna meðtalin, sbr. tilskipun Evrópusambandsins nr. 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutímans.

2.1.4. Vinnuhlé

Starfsmenn eiga rétt á vinnuhléi sem nemur að minnsta kosti $\frac{1}{2}$ klukkustund alls á dag, nema um annað sé samið. Daglegur tími sem fer í vinnuhlé má ekki fara fram úr 1 klukkustund nema að vinnudagur fari fram yfir 8 stundir á dag, þá má vinnuhlé fara í $1\frac{1}{2}$ stund á dag. Á þeim dögum sem vinnutíma lýkur fyrir kl. 14:00 geta samningsaðilar samið um að ekki skuli haldið vinnuhlé.

2.1.5. Sveigjanlegur vinnutími

Ákvæði þessarar greinar samningsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

2.2. Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram eftir tilskilinn dagvinnutíma. Sé starfsmaður óvænt kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af vinnutíma, skal greitt fyrir slíkt útkall minnst 4 stundir í yfirvinnu. Óheimilt er að gefa frí í staðinn fyrir unna yfirvinnu nema með samþykki starfsmanns.

2.3 Hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skulu starfsmenn fá a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma skv. 2. mgr. þessa ákvæðis. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt skal starfsmaður eiga rétt til frídags á almennum vinnudegi án skerðingar launa.

Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðing á hvíldartíma samkvæmt þessu ákvæði skal greidd með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta greiðist áfram yfirvinnukaup þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

2.4. Deilitala

Tímakaup í dagvinnu greiðist með 1/157 af mánaðarkaupi og miðast við að auk þess sé greitt orlof, stórhátíðardagar og veikindadagar þegar við á.

2.5. Yfirvinnuálag

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.6. Stórhátíðarálag

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum (nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóladagur og eftir kl. 12 á aðfangadag og gamlársdag) greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.

2.7. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega eigi síðar en fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður. Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

3. grein

Laun

3.1.

a. Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfelli fyrir sig um laun starfsmanns.

b. Laun skulu endurspegla vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, dugnað, sveigjanleika í vinnu, vinnu á sérstökum tímum, innihald starfsins og ábyrgð og menntun ef við á.

c. Mat og hugsanleg leiðrétting á launakjörum skal fara fram með sérstöku kjaraviðtali milli vinnuveitanda og starfsmannsins. Starfsmaður á rétt á kjaraviðtali einu sinni á ári. Óski starfsmaður eftir viðtali ber vinnuveitanda að verða við því. Niðurstaða kjaraviðtals skal skráð, staðfest af báðum aðilum og skoðast sem hluti ráðningarsamnings.

d. Heimilt er með vinnustaðasamningi að innleiða launakerfi til að bæta samkeppnishæfni og þróun fyrirtækisins og auka tekjumöguleika starfsmanna.

e. Við mat á kjörum geta aðilar framkvæmt launakannanir sem gerðar eru eftir viðurkenndum aðferðum.

f. Við ákvörðun launa má semja um föst laun þar sem tillit er tekið til meginreglna í lið b. Ákveða má í slíku samkomulagi að launin nái einnig til greiðslu fyrir yfirvinnu og taki á öðrum hugsanlegum ókostum þessa fyrirkomulags sem hafa það í för með sér að ekki sé greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Í slíkum samningi skal tilgreina þann fjölda yfirvinnustunda sem innifalinn er í launum. Ágreining um launakjör einstaklinga, þar sem samið er um föst laun, má leggja fyrir samningsaðila ef greinilegt er að verulegt ósamræmi er milli launa og heildarinnihalds starfsins, samanber lið b.

g. Laun skulu ákveðin í samræmi við lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

h. Starfsmenn fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við aðra samninga atvinnurekenda við sambærilega hópa. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns eða semja um annan greiðsluhátt.

3.2. Þegar starfsmaður er sendur til starfa utan umsamins fasts vinnustaðar skal auk launa greiða útlagðan kostnað.

Noti starfsmaður eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samið um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun ferðakostnaðarnefndar um kílómetragjald.

3.3. Sé ekki um annað samið á ferðalögum erlendis skal greiða fargjald og dagpeninga samkvæmt reglum um slíkar greiðslur til opinberra starfsmanna.

3.4. Fyrirtæki leggi starfsmönnum til vinnufatnað þar sem þess er þörf, enda sé hann eign vinnuveitanda.

3.5. Vinnuveitandi greiðir framlag til lífeyrissjóðs eða lífeyrissjóða er starfsmaður ákveður 11,5% af mánaðarlaunum starfsmanns og heldur eftir 4% af launum til greiðslu framlags hlutaðeigandi í lífeyrissjóðinn. Í þeim tilfellum sem starfsmaður leggur til a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal vinnuveitandi greiða 2% framlag á móti.

3.6. Óski FLM eftir því að vinnuveitandi haldi félagsgjöldum félagsmanna til FLM eftir af launum þeirra, skal það gert.

3.7 Vinnuveitendur greiða 1% af launum í sjúkrasjóð FLM.

4. grein

Um orlof

4.1. Lögbundið orlof

Starfsmenn skulu ekki njóta lakari orlofsréttinda en kveðið er á um í lögum um orlof nr. 30/1987.

Lágmarksorlof er 24 virkir dagar miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,17% af öllu kaupi.

Starfsmaður sem hefur unnið hlutastarf eða hluta úr ári skal fá orlof hlutfallslega miðað við fullt starf.

Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1. maí til 30. apríl.

4.2 Orlofsauki

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 vinnuveitanda á rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum.

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

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

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

4.3. Orlofstímabil

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

Skýlt er starfsmanni að taka orlof ef yfirmaður hans skipar svo.

4.4. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, innan Evrópska efnahagssvæðisins, Bandaríkjunum eða Kanada og standi veikindi lengur en í 3 daga skal orlofið lengjast um þann tíma, sem veikindum nemur, enda sanni starfsmaður veikindi sín með læknisvottorði. Krefja má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitandans.

4.5. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem réttindum til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngu, 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. Um fæðingarorlof gilda lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.

Ef fastráðinn starfsmaður óskar eftir að taka lengra fæðingarorlof en hann á rétt á, gegn tilsvarendi skerðingu launa, skal viðkomandi vinnuveitandi leitast við að verða við þeirri ósk. Getur fæðingarorlof þannig náð allt að tvöfaldri lengd.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

5. grein

Um vinnuslys, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í slysa- og veikindaforföllum

5.1. Laun í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli greiðir vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að þrjá mánuði, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða almannatryggingum, hverju nafni sem þær nefnast, til vinnuveitanda. Ákvæði þetta skal á engan hátt rýra frekari rétt launþega sem hann kann að eiga samkvæmt lögum.

5.2. Sjúkra- og flutningskostnaður

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

5.3. Laun í veikinda- og slysaforföllum

Launagreiðslum til starfsmanna í forföllum vegna veikinda eða afleiðinga slysa skal haga þannig:

-Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda, 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð.

-Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda, 3 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

-Eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda, 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

-Eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda, 6 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

5.4 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Krefja má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda.

5.5. Veikindi barna

Foreldri er eftir fyrsta starfsmánuð heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, án skerðingar á dagvinnulaunum eða vaktaálagi þar sem það á við. Eftir 6 mánaða starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldra 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 fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.



6. grein

Tryggingar

6.1. Slysatryggingar

6.1.1. Skytt er vinnuveitanda að tryggja starfsmenn þá sem samningur þessi nær til fyrir dauða eða örorku af völdum slyss sem hér segir:

6.1.2. Dánarbætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 800.072. Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 3.200.282. Réttarhafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra og 2/3 bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni lætur eftir sig maka skulu bætur til maka vera kr. 8.000.707. Rétthafi þessara dánarbóta er eftirlifandi maki. Með maka er átt við maka í hjúskap, maka í skráðri sambúð eða maka í staðfestri samvist.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 3.200.282. Sama rétt til bóta hefur barn hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Réttarhafar þessara dánarbóta eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

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

Með börnum í skilningi þessarar greinar er átt við framfærsluskyld börn samkvæmt barnalögum.

6.1.3. Bætur vegna örorku

6.1.3.1. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við læknisfræðilegrar afleiðingar slyss.

Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflum um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 18.241.614. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 182.417, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 364.833, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 729.664.

6.1.3.2. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar, kr. 40.003 á viku, greiðast fjórum vikum frá því að slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur.

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

Handwritten signatures and initials:
- A signature in black ink at the top right.
- A signature in blue ink at the bottom right.
- The letters "GH" in blue ink at the bottom right.

6.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur eru 455,7 stig í ágúst 2018.

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

6.1.6. Skilmálar séu almennir skilmálar vátryggingarfélaganna.

6.1.7. Trygging gildir allan sólarhringinn.

6.1.8. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysátryggingar er vinnuveitandi kaupir vegna starfsmanna sinna.

6.1.9. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysátryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að verða til launþega samkvæmt ákvæðum samnings þessa koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.

6.2. Ábyrgðartrygging

Vinnuveitanda ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum og sérstakar ábyrgðartryggingar starfsmanna ef starfsemi vinnuveitanda kallar á slíkt.

6.3. Reglur um tryggingar og tjónabætur

Verði starfsmaður fyrir tjóni á algerlega nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verður einungis bætt ef það verður vegna óhapps á vinnutíma. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. grein Um menntun

7.1. Samningsaðilar eru sammála um að stuðla að aukinni menntun.

7.2. Vinnuveitandi fylgist með endurmenntunarbörf starfsmanna sinna og hefur frumkvæði að því að finna námskeið og/eða ráðstefnur sem henta starfsemi í fyrirtækinu og viðkomandi starfi. Starfsmenn hafa fullan tillögurétt um námskeið en mat vinnuveitanda ræður úrslitum. Námskeið og ráðstefnur á vegum erlendra umboðsfyrirtækja eða birgja þjóna sömu markmiðum varðandi endurmenntun. Slík starfstengd endurmenntun er starfsmönnum að kostnaðarlausu. Mun vinnuveitandi í samráði við starfsmann ákveða hvar og hvenær endurmenntun fer fram.

7.3. Vinnuveitandi og starfsmaður skulu ræða endurmenntunarmál í árlegu kjara- eða starfsmannaviðtali.

8. grein
Um atkvæðagreiðslu

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til atkvæðagreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn FLM sem samkvæmt greiðsluskrá eru starfandi hjá fyrirtækjum sem eiga aðild að FA.

9. grein
Um gildistíma samnings, kjaranefnd, uppsögn og endurskoðun

Kjaranefnd skal vera starfandi og skipuð fulltrúum beggja aðila. Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd í mars og apríl annað hvert ár, næst í mars og apríl 2020, til að fara yfir framkvæmd samningsins og gera tillögur um breytingar á honum verði það samhljóða niðurstaða. Nái nefndin ekki samkomulagi getur hvor aðili sagt samningnum upp með 12 mánaða fyrirvara.

Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd til lausnar á ágreiningi á milli vinnuveitanda og starfsmanna.

Kjaranefnd getur óskað eftir upplýsingum frá aðilum um launagreiðslur í sambærilegum fyrirtækjum. Fyrirtækjum sem eru aðilar að FA er skylt að gefa slíkar upplýsingar.

Reykjavík, 5. september 2018

F.h. Félags lykilmanna

m.fv. um endanlega staðfestingu



F.h. Félags atvinnurekenda

m.fv. um endanlega staðfestingu



