

Kjarasamningur
milli
Póstmannafélags Íslands og
Íslandspóstshf

Gildir frá 1. maí 2015
til 31. desember 2018

EFNISYFIRLIT

1	Gildissvið.....	4
1.1	Gildistími	4
1.2	Forgangsréttur	4
1.3	Lágmarksröðun í launaflokka.....	4
2	Kaup	5
2.1	Mánaðarlaun.....	5
2.2	Launahækkarnir - Launabreytingar á samningstímanum.....	7
2.3	Launaprep.....	9
2.4	Tímakaup í dagvinnu.....	9
2.5	Yfirvinnutímakaup	10
2.6	Vaktaálag, álagsgreiðslur	11
2.7	Desemberuppbót	11
3	VINNUTÍMI.....	12
3.1	Dagvinna	12
3.2	Yfirvinna	12
3.3	Stórhátíðavinna	12
3.4	Frídagar	12
3.5	Útköll	13
3.6	Hvíldartími	13
3.7	Bakvaktir.....	14
3.8	Vaktavinna	15
4	MATAR- OG KAFFITÍMAR	16
4.1	Matartímar og kaffitímar á dagvinnutímabili	16
4.2	Matar og kaffitímar í yfirvinnu	16
4.3	Vinna í matar- og kaffitímum.....	16
4.4	Fæði og mótuneyti.....	16
5	ORLOF.....	17
5.1	Lengd orlofs	17
5.2	Orlofstaka utan orlofstímabils	17
5.3	Ákvörðun orlofstöku	17
5.4	Veikindi í orlofi.....	17
5.5	Orlofslög	18
5.6	Orlofsuppbót	18
5.7	Orlofssjóður.....	18
6	FERÐIR OG GISTING	18
6.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	18
6.2	Dagpeningar innanlands	18
6.3	Fargjöld erlendis.....	19
6.4	Dagpeningar á ferðum erlendis	19
6.5	Greiðsluháttur.....	19
6.6	Akstur til og frá vinnu	19
6.7	Ólaunaðir frídagar á ferðum	19
7	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	19
7.1	Réttur starfsmanna	19
7.2	Um vinnustaði	19
7.3	Lyf og sjúkragögn	19
7.4	Öryggiseftirlit.....	20
8	DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR	20
8.1	Skylda atvinnurekanda að tryggja launafólk	20
8.2	Vátrygging í ferðum	20
8.3	Gildissvið tryggingar.....	20
8.4	Takmörkun tryggingar.....	20
8.5	Gildistími tryggingar	20
8.6	Vísitala og vísitölutenging bóta.....	21
8.7	Dánarbætur	21
8.8	Bætur vegna varanlegrar örorku.....	21

8.9	Bætur vegna tímabundinnar örorku.....	22
8.10	Almennir skilmálar um tryggingar	22
8.11	Persónulegir munir	22
8.12	Slys á vinnustað.....	22
9	VINNUFÖT.....	22
9.1	Vinnufatnaður	22
10	VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM	23
10.1	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	23
10.2	Læknisvottorð.....	23
10.3	Greiðsla læknisvottorðs	24
10.4	Fæðingarorlof	24
10.5	Fjarvistir vegna veikinda barna	24
10.6	Leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	24
11	FRÆDSLUMÁL.....	24
11.1	Launalaust leyfi	24
11.2	Fræðsla og þjálfun	24
11.3	Starfsmenntunarsjóður.....	24
12	SAMSTARFSNEFND	25
13	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....	25
13.1	Launaseðill	25
13.2	Félagsgjöld	25
14	SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR	25
14.1	Sjúkrasjóður.....	25
14.2	Endurhæfingarsjóður	25
15	LÍFEYRISJÓÐSGREIÐSLUR	25
16	RÁÐNING OG UPPSAGNIR.....	26
16.1	Ráðning	26
16.2	Áunnin réttindi	26
16.3	Uppsögn	26
17	AFLEYSINGAR.....	27
17.1	Staðgenglar	27
17.2	Afleysing	27
18	TRÚNAÐARMENN.....	27
18.1	Val trúnaðarmanna	27
18.2	Tími til trúnaðarstarfa	27
18.3	Aðgangur að gögnum	28
18.4	Hírsla og sími	28
18.5	Fundir	28
18.6	Kvartanir.....	28
18.7	Námskeið.....	28
19	Samningsforsendur.....	29

1 GILDISSVIÐ

Samningur þessi tekur til félaga í Póstmannafélagi Íslands.

1.1 *Gildistími*

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018.

1.2 *Forgangsréttur*

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

1.3 *Lágmarksröðun í launaflokka*

- | | |
|---------|---|
| Lfl. 10 | Bréfberar, póstvinnslumenn og flokkstjóri bréfbera |
| Lfl. 11 | Póstafgreiðslumenn og póstbifreiðastjórar |
| Lfl. 12 | Önnur núverandi starfsheiti sem ekki eru nefnd hér að ofan eru í óbreyttum launaflokkum s.s:
fulltrúar, tölvarar, forritarar, deildarstjórar, verkstjórar, vaktstjórar, afgreiðslustjórar, dreifingarstjórar og sérfræðingar |

2 KAUP

2.1 Mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu:

Launatafla 1. maí 2015 til 31. desember 2015

2015 Mánaðarlaun				
Launaf.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)
10	245.863	250.095	254.503	259.091
11	249.038	253.401	257.937	262.757
12	252.311	256.803	261.544	266.533
13	255.676	260.349	265.283	270.418
14	259.158	264.052	269.138	274.424
15	262.828	267.860	273.101	278.550
16	266.604	271.793	277.188	282.796
17	270.495	275.841	281.393	287.174
18	274.500	280.004	285.728	291.679
19	278.630	284.296	290.190	296.323
20	282.881	288.720	294.790	301.107
21	287.257	293.275	299.525	306.025
22	291.769	297.964	304.410	311.104
23	296.415	302.791	309.429	316.328
24	300.814	307.348	314.152	321.294
25	305.323	312.021	319.003	326.454
26	309.944	316.810	324.105	331.743
27	314.680	321.803	329.333	337.162

Launatafla 1. janúar 2016 til 30. apríl 2017

2016 Mánaðarlaun 6,20%

Launafll.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)
10	261.107	265.601	270.282	275.155
11	264.478	269.112	273.929	279.048
12	267.954	272.725	277.760	283.058
13	271.528	276.491	281.731	287.184
14	275.226	280.423	285.825	291.438
15	279.123	284.467	290.033	295.820
16	283.133	288.644	294.374	300.329
17	287.266	292.943	298.839	304.979
18	291.519	297.364	303.443	309.763
19	295.905	301.922	308.182	314.695
20	300.420	306.621	313.067	319.776
21	305.067	311.458	318.096	324.999
22	309.859	316.438	323.283	330.392
23	314.793	321.564	328.614	335.940
24	319.464	326.404	333.629	341.214
25	324.253	331.366	338.781	346.694
26	329.161	336.452	344.200	352.311
27	334.190	341.755	349.752	358.066

Launatafla 1. maí 2017 til 30. apríl 2018

2017 Mánaðarlaun 4,50%

Launafll.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)
11	276.380	281.222	286.256	291.605
12	280.012	284.997	290.259	295.796
13	283.747	288.933	294.408	300.107
14	287.611	293.042	298.687	304.553
15	291.684	297.268	303.085	309.132
16	295.874	301.633	307.620	313.844
17	300.193	306.126	312.287	318.703
18	304.637	310.746	317.098	323.702
19	309.221	315.509	322.050	328.856
20	313.939	320.419	327.155	334.166
21	318.795	325.474	332.410	339.623
22	323.802	330.677	337.831	345.260
23	328.958	336.034	343.401	351.058
24	333.840	341.092	348.643	356.569
25	338.844	346.278	354.026	362.295
26	343.973	351.593	359.688	368.165
27	349.229	357.134	365.490	374.179

Launatafla 1. maí 2018 til 31. desember 2018

2018		Mánaðarlaun		3,00%	
Launaf.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)	
12	288.413	293.547	298.967	304.670	
13	292.259	297.601	303.241	309.110	
14	296.239	301.834	307.647	313.690	
15	300.434	306.186	312.177	318.406	
16	304.751	310.682	316.849	323.259	
17	309.198	315.309	321.656	328.264	
18	313.776	320.068	326.611	333.414	
19	318.497	324.974	331.711	338.722	
20	323.357	330.031	336.970	344.191	
21	328.359	335.238	342.382	349.812	
22	333.516	340.598	347.966	355.618	
23	338.827	346.115	353.703	361.589	
24	343.856	351.324	359.102	367.266	
25	349.010	356.666	364.647	373.164	
26	354.292	362.140	370.479	379.210	
27	359.706	367.848	376.455	385.404	

2.1.1 Deilitala í dagvinnu

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.

2.2 Launahækkunar - Launabreytingar á samningstímanum

2.2.1 Launabreytingar 1. maí 2015

Launabróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014
 Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 7,2% fyrir starfsmann sem er með 300.000 kr. laun eða lægri og hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014. Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærri laun en 300.000 kr. fer stíglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 kr. niður í 3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. í laun. Launabróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 og til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liður um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal 2. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

2.2.2 Launabreytingar 1. janúar 2016

Grunnhækkun launa og launatengdra liða 1. maí 2016 er 6,2% fyrir starfsmann sem hefur verið í starfi hjá sama launagreiðanda frá 1. maí 2015, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Launagreiðanda er heimilt að draga frá umsaminni launahækkun á árinu 2016, ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir gildistöku kjarasamninga viðkomandi aðildarsamtaka á árinu 2015 og fram að 21. janúar 2016, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagsvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015

2.2.3 Launabreytingar 1. maí 2017

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 4,5%.
Kauptaxtar kjarasamnings sbr. gr. 2.1. hækka frá sama tíma um 4,5%.

2.2.4 Launabreytingar 1. maí 2018

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.
Kauptaxtar kjarasamnings sbr. gr. 2.1. hækka frá sama tíma um 3,0%.

2.2.5 Lágmarkstekjur

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá Íslandspósti (þó að lágmarki 900 stundir)

1. maí 2015	kr. 245.000 á mánuði
1. maí 2016	kr. 260.000 á mánuði
1. maí 2017	kr. 280.000 á mánuði
1. maí 2018	kr. 300.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekjutryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launahækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

2.3 Launaprep

2.3.1 Hver launaflokkur skiptist í 4 launaprep sem miðuð eru við starfsaldur sem hér segir:

- | | |
|---------|--|
| 1. þrep | byrjunarlaun |
| 2. þrep | eftir 1 árs starfsaldur eða 20 ára aldur |
| 3. þrep | eftir 3 ára starfsaldur |
| 4. þrep | eftir 5 ára starfsaldur |

2.3.2 Starfsaldur

Starfsaldur telst sá tími, sem starfsmaður hefur unnið hjá Íslandspósti hf. Að auki er heimilt að meta til starfsaldurs allt að þrjú mánaða starfstíma við sambærileg störf hjá öðrum vinnuveitendum. Lengd orlofs og veikindaréttar miðast við starfsaldur hjá Íslandspósti 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 25% til 50% reiknast að hálfu. Minna starfshlutfall en 25% reiknast ekki.

2.3.3 Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli Íslandspósts hf og starfsmanns, skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann sinn einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Starfsmaður sem á viðtal við yfirmann sinn um starfskjör á rétt á aðstoð trúnaðarmanns eða annars fulltrúa Póstmannafélagsins.

2.4 Tímakaup í dagvinnu

2.4.1 Tímakaup í dagvinnu

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

2.4.2 Enginn skal lækka í launum eða launabæpi frá því sem áður var.

2.4.3 Laun starfsmanna undir 20 ára aldri

Laun 18 ára og 19 ára eru 95% af byrjunarlaunum 20 ára. 18 og 19 ára einstaklingar sem starfað hafa a.m.k. 6 mánuði (að lágmarki 700 vinnustundir) í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð, eiga rétt á byrjunarlaunum 20 ára. Við 20 ára aldur er starfsreynsla metin að fullu við röðun í starfsaldursþrep (1.800 stundir teljast ársstarf).

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum 20 ára, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

2.5 Yfirvinnutímakaup

2.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi.

Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

2.5.2 Vinna á stórhátíðardögum

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum skv. 3.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

2.5.3 Frí í stað yfirvinnu.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur

2.6.1 Vaktaálag

Vaktaálag sbr. 3.8.1, fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi sbr. 1.3.1:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga-föstudaga
45%	kl. 07:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
45%	kl. 00:00 - 07:00	alla daga.
90%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. 3. 4.3

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

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

2.7 Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000

Á árinu 2016 kr. 82.000

Á árinu 2017 kr. 86.000

Á árinu 2018 kr. 89.000

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12. ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelldur í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1.12.

Uppgjörstímabil er frá 1.12. til 30.11. ár hvert.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótanna.

3 VINNUTÍMI

3.1 Dagvinna

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

Heimilt er með vitund Póstmannafélags Íslands, að taka upp sveigjanlegan vinnutíma á einstökum vinnustöðum eftir nánara samkomulagi starfsmanna og Íslandspósts hf.

Heimilt er með skriflegu samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis að færa dagvinnutíma til milli daga þannig að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum, virkum dögum, og gildir þá ekki ákvæði 3.2 .

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

3.2 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. 3.4 hér á eftir.

3.3 Stórhátíðavinna

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

3.4 Frídagar.

3.4.1 Almennir frídagar eru laugardagur og sunnudagur.

3.4.2 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. Gamlársdagur eftir kl.12

3.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

3.5 Útköll

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 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 hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

3.6 Hvíldartími

3.6.1 Samfelld hvíld

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.

3.6.2 Sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum

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 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.

3.6.3 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.

3.6.4 Frestun vikulegs frídags

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 Íslandspósti hf., fá frí á þeim degi. Þó má Íslandspóstur hf., með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik 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.

3.6.5 Hlé

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 ASI 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.

3.7 Bakvaktir.

3.7.1 Skilgreining bakvaktar

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.

3.7.2 Greiðsla fyrir bakvakt

Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til vinnu ber honum yfirvinnukaup þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 4 klst. fyrir hvert útkall. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

3.7.3 Tímakaup á bakvakt

Tímakaup á bakvakt skal vera 33,33% af tímakaupi í launaflokki viðkomandi starfsmanns.

3.8 Vaktavinna

3.8.1 Hvenær greitt er vaktaálag

Peir, 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.

3.8.2 Varðskrá /vaktatafla

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá (vaktatafla) 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 varðskrá.

3.8.3 Tveir samfelldir frídagar í viku

Peir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum með vitund stéttarfélags 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.

3.8.4 Falli frídagur burt

Falli frídagur vaktavinnnumanna skv. varðskrá 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.

3.8.5 Matar- og kaffitímar

Ef starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma er því heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, 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.

Starfsfólk í vaktavinnu með skipulagða matar- og kaffitíma fær þannig ekki ákvæði um 25 mínútna uppfyllingu vinnutíma. Sjá yfirlýsingu 6.

3.8.6 Yfirvinna eða aukavakt

Vinni vaktavinnnumenn 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.

3.8.7 Samvistartími við vaktaskipti

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

3.8.8 Undanþága frá næturvöktum

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

4 MATAR- OG KAFFITÍMAR

4.1 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 Íslandspósts hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

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

Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

Starfsmenn sem hafa vinnuskyldu utan dagvinnutímabils eiga rétt til matartíma, 30 mínútur, á tímabilinu 19:00-20:00 og telst það til vinnutíma.

4.2 Matar og kaffitímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, ½ klst. á tímabilinu 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.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 07:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

4.3 Vinna í matar- og kaffitímum

Sé unnið í matartímum þannig að nái ekki fullum umsömdum tíma, skal það 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.

4.4 Fæði og mótuneyti

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.

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

Hafi starfsmaður ekki aðgang að mötuneyti hjá Íslandspósti hf. skulu honum greiddir fæðispeningar 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.

Fæðisfé:

8.737 kr.

5 ORLOF

5.1 Lengd orlofs

Lágmarksorlof er 24 virkir dagar (tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern unninn mánuð á orlofsárinu). Orlofslaun eru 10,17% af heildarlaunum.

- Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%.
- Eftir 5 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.
- Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.

Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir þriggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreyndur. Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga að vetri nema um annað hafi samist.

5.2 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.

5.3 Ákvörðun orlofstöku

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

5.4 Veikindi í orlofi

Veikist launþegi hér innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

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

Fullnægi hann tilkynningunni, og standi veikindin samfelld lengur en þrjú sólarhringa innanlands eða 3 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Íslandspóstur hf. á rétt á að láta lækni vitja launþega er veikst hefur í orlofi..

5.5 Orlofslög

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

5.6 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.5. til 30.4) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000

Uppbótin greiðist þann 1.6. miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30.4. eða eru í starfi 1.5.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

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

5.7 Orlofssjóður

Íslandspóstur hf. greiðir í orlofssjóð Póstmannafélags Íslands 0,3% af heildarlaunum félagsmanna. Þetta er gert ársfjórðungslega eftirá, skv. útreikningum Íslandspósts hf.

6 FERÐIR OG GISTING

6.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Íslandspósts hf. skal greiddast 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.

6.2 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.

6.3 Fargjöld erlendis

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

6.4 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.

6.5 Greiðsluháttur

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

6.6 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.

6.7 Ólaunaðir frídagar á ferðum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

7 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

7.1 Réttur starfsmanna

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

7.2 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.

7.3 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 yfirmanna og trúnaðarmanna.

7.4 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.

8 DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR

FJÁRHÆÐIR Í KAFLA 8 TAKA BREYTINGUM Í SAMRÆMI VIÐ SKILMÁLA TRYGGINGARFÉLAGS

8.1 Skylda atvinnurekanda að tryggja launafólk

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

8.2 Vátrygging í ferðum

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

8.3 Gildissvið tryggingar

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

8.4 Takmörkun tryggingar

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

8.5 Gildistími tryggingar

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

8.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2011 (371,2 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.

8.7 Dánarbætur

8.7.1 Greiðsla dánarbóta

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

8.7.2 Dánarbætur verða frá 1. apríl 2011 :

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.358.457 .
Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.943.382 . 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. 735.846 . 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. 735.846 .
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 735.846 . til dánarbús hins látna.

8.8 Bætur vegna varanlegrar örorku

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 16.777.283 . Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 167.773 , fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 335.546 , fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 670.551 . Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.137.527 .

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki

bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.9 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 36.792 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

8.10 Almennir skilmálar um tryggingar

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

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

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

8.11 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 Íslandspósti hf.

Ágreiningu um mat á tjóni má vísa til samstarfsnefndar Póstmannafélags Íslands og Íslandspóstshf.

8.12 Slysa á vinnustað

Íslandspóstur hf. bæti starfsmanni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

9 VINNUFÖT

9.1 Vinnufatnaður

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði leggur Íslandspóstur hf. til slíkan fatnað, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

Starfsmaður sér sjálfur um að halda vinnufatnaði sínum hreinum og snyrtilegum. Óhreinast fatnaður af völdum slysa, olíu eða annarra óhappa við vinnu skal Íslandspóstur greiða fyrir þrif á þeim.

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

10 VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM

10.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

10.1.1 Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kosti Íslandspóstur hf. 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 sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

10.1.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði Íslandspóstur hf. 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 Íslandspósts hf. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga samkvæmt lögum eða öðrum kjarasamningum. Sjá lög nr. 19/1979.

10.1.3 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 Íslandspósti hf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:
Eftir 1 árs starf 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum, eftir 5 ára starf hjá Íslandspósti hf. 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum. Eftir 10 ára starf hjá fyrirtækinu 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

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.

10.2 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.

10.3 Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

10.4 Fæðingarorlof

Eftir 1 árs starf hjá Íslandspósti hf. teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikningi desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

Fæðingarorlof fer að öðru leyti skv. gildandi lögum.

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

10.5 Fjarvistir vegna veikinda barna

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

10.6 Leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduaðstæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum.

11 FRÆDSLUMÁL

11.1 Launalaust leyfi

Starfsmenn sem óska eftir launalausum leyfi geta eftir atvikum átt þess kost, rekist leyfið ekki á hagsmuni fyrirtækisins. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann fyrirtækisins.

11.2 Fræðsla og þjálfun

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

11.3 Starfsmenntunarsjóður

Íslandspóstur hf. greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Póstmannafélags Íslands er nemur 0,18% af heildarlaunum félagsmanna. Íslandspóstur tilnefnir einn fulltrúa af þremur í stjórn sjóðsins. Frá 1. janúar 2015 verður framlag til starfsmenntunarsjóðs 0,28% af heildarlaunum.

12 SAMSTARFSNEFND

Á samningstímabilinu skal starfa samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila Póstmannafélagi Íslands og Íslandspósti hf. Nefndinni er ætlað að jafna ágreining sem upp kann að koma um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningsímanum. Nefndin skal halda fund a.m.k. ársfjórðungslega eða oftari ef annar aðili óskar.

Mál sem rædd eru í samstarfsnefnd eru trúnaðarmál nema samkomulag sé um annað milli aðila.

13 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD

13.1 Launaseðill

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

13.2 Félagsgjöld

Íslandspóstur hf. heldur eftir af kaupum félagsmanna í Póstmannafélagi Íslands, félags- og verkfallssjóðsgjöldum samkvæmt upplýsingum félagsins um hlutfall og gjaldstofn.

Félagsgjöldum skv. þessari grein sé skilað til Póstmannafélags Íslands ásamt skilgreinum mánaðarlega fyrir hvern félagsmann.

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklokka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu.

14 SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR

14.1 Sjúkrasjóður

Íslandspóstur hf. skal greiða 1% af heildarlaunum þeirra starfsmanna er hófu starf eftir 31. desember 1996 í sjúkrasjóð Póstmannafélags Íslands.

14.2 Endurhæfingarsjóður

Íslandspóstur hf. greiðir 0,13% í Endurhæfingarsjóð, s.b.r yfirlýsingu 4. Gjald til Virk Endurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

15 LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR

Starfsmaður, 16 ára og eldri, greiðir 4% af heildarlaunum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan samtryggingarsjóð, en Íslandspóstur hf. greiðir 8% mótframlag.

Framlag launagreiðanda hækkar 1. júlí 2016 um 0,5% stig og verður 8,5%

Framlag launagreiðanda hækkar 1. júlí 2017 um 1,5% stig og verður 10,0%

Framlag launagreiðanda hækkar 1. júlí 2018 um 1,5% stig og verður 11,5%

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

16 RÁÐNING OG UPPSAGNIR

16.1 Ráðning

Milli hvers starfsmanns og Íslandspóstis hf. skal gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðningarbréf útbúið af Íslandspósti hf. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma.

16.2 Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna 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 1 ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3 mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

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.

16.3 Uppsögn

Fyrstu þrjú mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera ein vika miðað við vikuskipti og miðast við vikulok, næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður og miðast við mánaðamót, en eftir tólf mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir og miðast við mánaðamót. Starfsmaður getur alltaf sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Uppsögn skal jafnan vera skrifleg og á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns og miðast við vikuskipti eða mánaðamót.

Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

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

Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér víttaverða vanrækslu í starfi eða Íslandspóstur hf. gerist brotlegur gagnvart starfsmanni. Til víttaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi komi starfsmaður ítrekað of seint til vinnu sinnar án gilda ástæðna. Sama gildir óhlýðnist starfsmaður réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Slíkar uppsagnir skulu ætíð vera skriflegar.

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

17 AFLEYSINGAR

17.1 Staðgenglar

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 samfellt.

Starfsmaður, hvort sem hann er í stöðu launaðs staðgengils eða ekki, sem falið er að gegna stöðu yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal fá 12% álag á laun sín ef fjarvera yfirmanns varir lengur en 5 vinnudaga samfellt. Álagið reiknast frá fyrsta degi vari hver afleysing lengur en 5 virka vinnudaga. Vari samfelld afleysing lengur en sex vikur skal samið um það sérstaklega.

17.2 Afleysing

Sé þörf fyrir afleysingu sem fyrirsjáanlega mun vara tvær vikur eða lengur, með samþykki viðkomandi starfsmanns og með þeim fyrirvara sem mögulegt er, má auka starfshlutfall viðkomandi í stað yfirvinnugreiðslu. Starfsmaður nýtur þá allra kjara eins og það starfshlutfall sem hann verður skráður í segir til um.

18 TRÚNAÐARMENN

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

18.2 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.

18.3 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 Íslandspósts hf. gagnvart öðrum fyrirtækjum skal fara með sem trúnaðarmál.

18.4 Hirsla og sími.

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

18.5 Fundir.

Trúnaðarmanni hjá Íslandspósti 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 Íslandspósts 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.

18.6 Kvartanir.

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

18.7 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.

19 SAMNINGSFORSENDUR.

Samningsforsendur í þessum samningi taka mið af samningsforsendum í samningum SA við SGS, Flóabandalagið og VR frá 29. maí 2015. Verði breytingar vegna samningsforsendna í þeim samningum koma þær líka til framkvæmda í þessum samningi.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings mánudaginn 20. júlí 2015.

Reykjavík 6. júlí 2015

F.h. Póstmannafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Íslandspósts hf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar
Íslandspósts hf.