

**KJARASAMNINGUR
MILLI
PÓSTMANNAFÉLAGS ÍSLANDS OG
ÍSLANDSPÓSTS HF.**

19. FEBRÚAR 2008

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

| | | |
|------|--|----|
| 8.9 | Bætur vegna tímabundinnar örorku | 19 |
| 8.10 | Almennir skilmálar um tryggingar | 20 |
| 8.11 | Persónulegir munir | 20 |
| 8.12 | Slys á vinnustað | 20 |
| 9 | VINNUFÖT | 20 |
| 9.1 | Vinnufatnaður | 20 |
| 10 | VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM | 20 |
| 10.1 | Vinnuslys og atvinnusjúkdómar | 20 |
| 10.2 | Læknisvottorð | 21 |
| 10.3 | Greiðsla læknisvottorðs | 21 |
| 10.4 | Fæðingarorlof | 21 |
| 10.5 | Fjarvistir vegna veikinda barna | 21 |
| 10.6 | Leyfi af óviðráðanlegum ástæðum | 22 |
| 11 | FRÆÐSLUMÁL | 22 |
| 11.1 | Launalaust leyfi | 22 |
| 11.2 | Fræðsla og þjálfun | 22 |
| 11.3 | Starfsmenntunarsjóður | 22 |
| 12 | SAMSTARFSNEFND | 22 |
| 13 | LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD | 22 |
| 13.1 | Launaseðill | 22 |
| 13.2 | Félagsgjöld | 23 |
| 14 | SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR | 23 |
| 14.1 | Sjúkrasjóður | 23 |
| 14.2 | Endurhæfingarsjóður | 23 |
| 15 | LÍFEYRISJÓÐSGREIÐSLUR | 23 |
| 16 | RÁÐNING OG UPPSAGNIR | 23 |
| 16.1 | Ráðning | 23 |
| 16.2 | Uppsögn | 23 |
| 17 | AFLEYSINGAR | 24 |
| 17.1 | Staðgenglar | 24 |
| 17.2 | Afleysing | 24 |
| 18 | TRÚNAÐARMENN | 25 |
| 18.1 | Val trúnaðarmanna | 25 |
| 18.2 | Tími til trúnaðarstarfa | 25 |
| 18.3 | Aðgangur að gögnum | 25 |
| 18.4 | Hirsla og sími | 25 |
| 18.5 | Fundir | 25 |
| 18.6 | Kvartanir | 25 |
| 18.7 | Námskeið | 25 |
| 19 | Samningsforsendur | 26 |
| 20 | Afgreiðsla samninga | 26 |

1 GILDISSVIÐ

Samningur þessi tekur til félaga í Póstmannafélagi Íslands.

1.1 *Gildistími*

Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2008 til 30. nóvember 2010.

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. 8 | Bréfberar, póstvinnumenn. |
| Lfl. 9 | Flokkstjóri bréfbera |
| Lfl. 10 | Póstafgreiðslumenn og póstbifreiðastjórar |
| Lfl. 11 | 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:

| Launaf. | Þrep 1 (0) | Þrep 2 (3 mán) | Þrep 3 (1 ár) | Þrep 4 (3 ár) | Þrep 5 (5 ár) |
|---------|------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| 7 | 146.145 | 149.874 | 153.753 | 157.780 | 161.977 |
| 8 | 148.945 | 152.778 | 156.775 | 160.930 | 165.244 |
| 9 | 151.824 | 155.777 | 159.889 | 164.167 | 168.611 |
| 10 | 154.787 | 158.862 | 163.095 | 167.502 | 172.091 |
| 11 | 157.840 | 162.038 | 166.401 | 170.937 | 175.756 |
| 12 | 160.990 | 165.310 | 169.802 | 174.544 | 179.533 |
| 13 | 164.223 | 168.676 | 173.349 | 178.283 | 183.417 |
| 14 | 167.568 | 172.158 | 177.052 | 182.138 | 187.424 |
| 15 | 171.004 | 175.827 | 180.860 | 186.101 | 191.549 |
| 16 | 174.614 | 179.604 | 184.792 | 190.188 | 195.796 |
| 17 | 178.361 | 183.495 | 188.841 | 194.393 | 200.174 |
| 18 | 182.209 | 187.500 | 193.004 | 198.728 | 204.679 |
| 19 | 186.178 | 191.630 | 197.296 | 203.191 | 209.323 |
| 20 | 190.269 | 195.881 | 201.720 | 207.790 | 214.106 |
| 21 | 194.476 | 200.257 | 206.275 | 212.525 | 219.025 |
| 22 | 198.812 | 204.768 | 210.963 | 217.409 | 224.104 |
| 23 | 203.283 | 209.416 | 215.791 | 222.428 | 229.328 |
| 24 | 207.529 | 213.814 | 220.348 | 227.152 | 234.224 |
| 25 | 211.878 | 218.323 | 225.021 | 231.995 | 239.244 |
| 26 | 216.338 | 222.944 | 229.810 | 236.957 | 244.388 |
| 27 | 220.910 | 227.680 | 234.719 | 242.044 | 249.661 |

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 Launahækkunir og launapróun

2.2.1 Launahækkunir

- 1. febrúar 2008 hækka laun samkvæmt launatöflu um 18.000 kr.
- 1. mars 2009 hækka laun samkvæmt launatöflu um 13.500 kr.
- 1. janúar 2010 hækka laun samkvæmt launatöflu um 6.500 kr.

2.2.2 Launapróun

Launapróunartrygging við gildistöku

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxa. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa samnings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:
Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til loka febrúar 2009. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Launabreytingar 1. janúar 2010

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

2.3 Launabrep

2.3.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launabrep sem miðuð eru við starfsaldur sem hér segir:

| | |
|---------|------------------------------|
| 1. þrep | byrjunarlaun |
| 2. þrep | eftir 3ja mánaða starfsaldur |
| 3. þrep | eftir 1 árs starfsaldur |
| 4. þrep | eftir 3 ára starfsaldur |
| 5. 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 launaákvörðanir. 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 launabrepi frá því sem áður var.

2.4.3 Tímakaup og mánaðarlaun unglunga

Tímakaup og mánaðarlaun unglunga skulu vera hlutfall af lágmarkslaunum í þeim launaflokki sem viðkomandi starf raðast í og skal hlutfallið vera 75% fyrir unglung sem verður 15 ára á árinu.

2.5 Yfirvinnutímakaup

2.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi.

Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1% af mánaðarlaunum starfsmannsins í dagvinnu, en 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns í vaktavinnu.

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.

2.6 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 2008 kr. 44.100.

Á árinu 2009 kr. 45.600.

Á árinu 2010 kr. 46.800.

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 h.f.

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 2.2.

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

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 gamlársgangur.

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. Jóladaur
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 hefist. 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 frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

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

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

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

Þeir 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. samfelld fyrir hvorn dag.

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

3.8.4 Falli frídagur burt

Falli frídagur vaktavinnumanna 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

Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó 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.

3.8.6 Yfirvinna eða aukavakt

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

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 Íslandspóstis hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

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

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, 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl.17:15-17:30, kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00.

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 mötuneyti

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

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:

| | |
|------|-----------|
| 2008 | 6.600 kr. |
| 2009 | 6.800 kr |
| 2010 | 7.000 kr |

5 ORLOF

5.1 Lengd orlofs

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

Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár hjá Íslandspósti eða 10 ár í sömu starfsgrein skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá Íslandspósti 29 daga orlofsrétt og 12,55% orlofslaun. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2008 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma en dagurinn kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008). Hinn 1. maí 2010 lengist rétturinn eftir 10 ára starf hjá Íslandspósti í 30 daga og orlofslaun verða 13,04%.

Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

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 þrjá sólarhringa innanlands eða 6 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 2008 verði orlofsuppbót kr. 24.300.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 verði orlofsuppbót kr. 25.200.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010 verði orlofsuppbót kr. 25.800.

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 0,25 % 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 greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

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

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.

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

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. 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 og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. 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. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

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 vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.7 Dánarbætur

8.7.1 Greiðsla dánarbóta

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

8.7.2 Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

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 váttryggðs. 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. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. 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. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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. 25.000 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 vátryggingarsamninga 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.

Ágreiningi um mat á tjóni má vísa til samstarfsnefndar Póstmannafélags Íslands og Íslandspósts hf.

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.

Varðandi þvott og hreinsun vinnufatnaðar verður framkvæmd með svipuðum hætti og verið hefur.

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 tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

10.1.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfalli 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.

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 FRÆÐSLUMÁL

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 Íslandspóstis 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 0,22% af heildarlaunum félagsmanna. Íslandspóstur tilnefnir einn fulltrúa af þremur í stjórn sjóðsins.

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 oftar 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 það 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 kaupi félagsmanna í Póstmannafélagi Íslands, félags- og verkfallssjóðsgjöldum samkvæmt upplýsingum félagsins um hlutfall og gjaldstofn.

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

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

Frá 1. júní 2008 greiðir Íslandspóstur hf. 0,13% í Endurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

15 LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR

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

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 Íslandspósts hf. skal gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðningarbréf útbúið af Íslandspósti hf. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með þriggja mánaða reynslutíma.

16.2 Uppsögn

Fyrstu þrjú mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera ein vika miðað við vikuskipti, næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir tólf mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir. Starfsmaður getur alltaf sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Uppsögn skal jafnan vera skrifleg og á sama tungumáli og ráðningasamningur 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 vítaverða vanrækslu í starfi eða Íslandspóstur hf. gerist brotlegur gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar 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 samfelldt 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 samfelldt.

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 samfelldt. 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 stéttarfélögunum. 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 Íslandspóstis 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 Íslandspóstis 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 Íslandspóstis 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.

Framlenging samnings

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun efnahagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um lága verðbólgu og sérstaka hækkun lægstu launa nái fram að ganga.

Í byrjun febrúar 2009 skal fjalla sérstaklega um framlengingu samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2009 til 30. nóvember 2010. Samningurinn framlengist til 30. nóvember 2010 hafi báðar forsendur samningsins staðist.

1. Annars vegar þarf kaupmáttur launa á almennum vinnumarkaði að hafa haldist eða aukist á samningstímanum (tímabilinu janúar 2008 – desember 2008) samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands (sérstök úrvinnsla).

2. Hins vegar þarf verðbólga að hafa farið lækkandi. Með lækkandi verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 þ.e. 12 mánaða verðbólgan í desember 2008 sé lægri en 5,5%. Ennfremur að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – janúar 2009 sé innan við 3,8%, miðað við árshraða.

Nú hefur önnur hvor samningsforsendan eða báðar ekki staðist skal þegar í stað kalla saman fund samninganefndar ASÍ og SA sem leita skal samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiðs samningsins, festa forsendur hans í sessi og tryggja að samningurinn haldi gildi sínu. Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.

Kjarasamningur þessi, milli Íslandspósts hf. og Póstmannafélags Íslands er lágmarkssamningur og er einstökum starfsmönnum heimilt að semja um hærri laun og betri kjör en samningurinn gerir ráð fyrir.

20 AFGREIÐSLA SAMNINGA

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga 80/1938 með breytingum. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn í Póstmannafélagi Íslands sem eru ráðnir hjá Íslandspósti hf. Samningur þessi skoðast samþykktur hafi gagnaðila ekki verið tilkynnt um annað dags 14. mars 2008.

Reykjavík 19. febrúar 2008

F.h. Póstmannafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Íslandspóstshf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar
Íslandspóstshf.

Yfirlýsing 1

Yfirlýsing vegna fastráðinna starfsmanna Pósts og síma hf. er voru í starfi þ. 31. desember 1996.

Réttindaávinnsla þeirra fastráðnu starfsmanna Póst- og símamálastofnunarinnar er voru í starfi þ. 31. desember 1996 til veikinda og orlofs verður áfram með sama hætti og um getur í Reglugerð um veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 411/1989 og í kjarasamningum Félags íslenskra símamanna og Póstmannafélags Íslands er giltu til 31. desember 1996.

Yfirlýsing 2

Skófatnaður

Frá 1. febrúar 2008 á bréfberi rétt á skófatnaði að verðgildi allt að 18.000 kr. árlega á samningstímanum. Miðast greiðslan við fastráðinn starfsmann og starfshlutfall.

Yfirlýsing 3

Upphaf dagvinnu

Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

Yfirlýsing 4

Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfinga. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til

Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánu samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarféлага um framkvæmdina.

Yfirlýsing 5

Ákvörðun mánaðarlauna

Í ráðningarsamningi skal gera grein fyrir mánaðarlaunum, sem yfirvinna er reiknuð af, t.d. með tilvísun til launataxta, öðrum greiðslum eða hlunnindum svo og greiðslutímabili.

Yfirlýsing 6

Bókun varðandi læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelld skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

Yfirlýsing 7

Endurskoðun á hlutverki Starfsmenntunarsjóðs PFÍ

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða hlutverk Starfsmenntunarsjóðs PFÍ á samningstímanum með það í huga að leggja 0,20% framlag atvinnurekanda í fræðsluverkefni Landsmenntar eða Starfsafls. Aðilar eru sammála um að vísa endanlegri ákvörðun um breytingu á slíku fyrirkomulagi til afgreiðslu trúnaðarráðs PFÍ og stjórnar Íslandspósts hf.