

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

**Gildir frá 1. apríl 2019
til 1. nóvember 2022**

12. JÚNÍ 2019

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	10
2.3	Launaprep	10
2.4	Tímakaup í dagvinnu	11
2.5	Yfirvinnutímakaup	12
2.6	Vaktaálag, álagsgreiðslur	12
3	VINNUTÍMI	13
3.1	Dagvinna	13
3.2	Yfirvinna	14
3.3	Stórhátíðavinna	14
3.4	Frídagar	14
3.5	Útköll	14
3.6	Hvíldartími	15
3.7	Bakvaktir	16
3.8	Vaktavinna	16
4	MATAR- OG KAFFITÍMAR	17
4.1	Matartímar og kaffitímar á dagvinnutímabili	17
4.2	Matar og kaffitímar í yfirvinnu	18
4.3	Vinna í matar- og kaffitímum	18
4.4	Fæði og mötuneyti	18
5	ORLOF	18
5.1	Lengd orlofs	18
5.2	Orlofstaka utan orlofstímabils	19
5.3	Ákvörðun orlofstöku	19
5.4	Veikindi í orlofi	19
5.5	Orlofslög	19
5.6	Orlofsuppbót	19
5.7	Orlofssjóður	20
6	FERÐIR OG GISTING	20
6.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	20
6.2	Dagpeningar innanlands	20
6.3	Fargjöld erlendis	20
6.4	Dagpeningar á ferðum erlendis	20
6.5	Greiðsluháttur	20
6.6	Akstur til og frá vinnu	21
6.7	Ólaunaðir frídagar á ferðum	21
7	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	21
7.1	Réttur starfsmanna	21
7.2	Um vinnustaði	21
7.3	Lyf og sjúkragögn	21
7.4	Öryggiseftirlit	21
8	DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR	21
8.1	Skylda atvinnurekanda að tryggja launafólk	21
8.2	Vátrygging í ferðum	22
8.3	Gildissvið tryggingar	22
8.4	Takmörkun tryggingar	22
8.5	Gildistími tryggingar	22
8.6	Vísitala og vísitölutenging bóta	22
8.7	Dánarbætur	22
8.8	Bætur vegna varanlegrar örorku	23
8.9	Bætur vegna tímabundinnar örorku	23

8.10	Almennir skilmálar um tryggingar	23
8.11	Persónulegir munir	24
8.12	Slys á vinnustað	24
9	VINNUFÖT	24
9.1	Vinnufatnaður	24
10	VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM	24
10.1	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	24
10.2	Læknisvottorð	25
10.3	Greiðsla læknisvottorðs	25
10.4	Fæðingarorlof	25
10.5	Fjarvistir vegna veikinda barna	25
10.6	Leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	26
11	FRÆDSLUMÁL	26
11.1	Launalaust leyfi	26
11.2	Fræðsla og þjálfun	26
11.3	Starfsmenntunarsjóður	26
12	SAMSTARFSNEFND	27
13	. LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	27
13.1	Launaseðill	27
13.2	Félagsgjöld	27
14	SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR	27
14.1	Sjúkrasjóður	27
14.2	Endurhæfingarsjóður	27
15	LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR	28
16	RÁÐNING OG UPPSAGNIR	28
16.1	Ráðning	28
16.2	Áunnin réttindi	28
16.3	Uppsögn	28
17	AFLEYSINGAR	29
17.1	Staðgenglar	29
17.2	Afleysing	29
18	TRÚNAÐARMENN	29
18.1	Val trúnaðarmanna	29
18.2	Tími til trúnaðarstarfa	30
18.3	Aðgangur að gögnum	30
18.4	Hírsla og sími	30
18.5	Fundur	30
18.6	Kvartanir	30
18.7	Námskeið	30
19	Samningsforsendur	31

1 GILDISSVIÐ

Samningur þessi tekur til félaga í Póstmannafélagi Íslands.

1.1 *Gildistími*

Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022.

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*

Launaröðun starfsmanna Íslandspósts tekur mið af fyrirfram skilgreindu verðmætamati starfa samkvæmt vottuðu jafnlaunakerfi. Lágmarkslaunaviðmið eru efirfarandi:

- | | |
|---------|---|
| Lfl. 12 | Bréfberar, póstvinnumenn, flokkstjóri bréfbera og sambærileg störf |
| Lfl. 13 | Póstafgreiðslumenn, póstbifreiðastjórar og sambærileg störf |
| Lfl. 14 | Önnur núverandi starfsheiti sem ekki eru nefnd hér að ofan eru í óbreyttum launaflokkum s.s: fulltrúar, tölvarar, forritarar, deildarstjórar, verkstjórar, vaktstjórar, afgreiðslustjórar, dreifingarstjórar, sérfræðingar og sambærileg störf. |

2 KAUP

2.1 Mánaðarlaun

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

1. apríl 2019 – 31. mars 2020 - Mánaðarlaun

PFÍ	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4
12	317.000	317.000	317.000	321.670
13	317.000	317.000	320.241	326.110
14	317.000	318.833	324.648	330.690
15	317.435	323.186	329.177	335.406
16	321.750	327.682	333.850	340.259
17	326.199	332.309	338.656	345.264
18	330.776	337.067	343.611	350.413
19	335.498	341.973	348.712	355.722
20	340.357	347.032	353.970	361.191
21	345.359	352.238	359.382	366.813
22	350.517	357.598	364.966	372.618
23	355.828	363.115	370.704	378.589
24	360.855	368.325	376.101	384.266
25	366.009	373.665	381.647	390.164
26	371.292	379.140	387.480	396.210
27	376.706	384.848	393.456	402.404

1. apríl 2020 til 31. desember 2020 – Mánaðarlaun

Launaf.	Þrep 1 (0)	Þrep 2 (1 ár)	Þrep 3 (3 ár)	Þrep 4 (5 ár)
12	341.000	341.000	341.000	345.670
13	341.000	341.000	344.241	350.110
14	341.000	342.833	348.648	354.690
15	341.435	347.186	353.177	359.406
16	345.750	351.682	357.850	364.259
17	350.199	356.309	362.656	369.264
18	354.776	361.067	367.611	374.413
19	359.498	365.973	372.712	379.722
20	364.357	371.032	377.970	385.191
21	369.359	376.238	383.382	390.813
22	374.517	381.598	388.966	396.618
23	379.828	387.115	394.704	402.589
24	384.855	392.325	400.101	408.266
25	390.009	397.665	405.647	414.164
26	395.292	403.140	411.480	420.210
27	400.706	408.848	417.456	426.404

1. janúar 2021 til 31. desember 2021 – Mánaðarlaun

Launafll.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)
12	365.000	365.000	365.000	369.670
13	365.000	365.000	368.241	374.110
14	365.000	366.833	372.648	378.690
15	365.435	371.186	377.177	383.406
16	369.750	375.682	381.850	388.259
17	374.199	380.309	386.656	393.264
18	378.776	385.067	391.611	398.413
19	383.498	389.973	396.712	403.722
20	388.357	395.032	401.970	409.191
21	393.359	400.238	407.382	414.813
22	398.517	405.598	412.966	420.618
23	403.828	411.115	418.704	426.589
24	408.855	416.325	424.101	432.266
25	414.009	421.665	429.647	438.164
26	419.292	427.140	435.480	444.210
27	424.706	432.848	441.456	450.404

1. janúar 2022 – Mánaðarlaun

Launafll.	Prep 1 (0)	Prep 2 (1 ár)	Prep 3 (3 ár)	Prep 4 (5 ár)
12	390.000	390.000	390.000	394.670
13	390.000	390.000	393.241	399.110
14	390.000	391.833	397.648	403.690
15	390.435	396.186	402.177	408.406
16	394.750	400.682	406.850	413.259
17	399.199	405.309	411.656	418.264
18	403.776	410.067	416.611	423.413
19	408.498	414.973	421.712	428.722
20	413.357	420.032	426.970	434.191
21	418.359	425.238	432.382	439.813
22	423.517	430.598	437.966	445.618
23	428.828	436.115	443.704	451.589
24	433.855	441.325	449.101	457.266
25	439.009	446.665	454.647	463.164
26	444.292	452.140	460.480	469.210
27	449.706	457.848	466.456	475.404

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. Frá 1. janúar 2020 hljóðar greinin svo:

Þegar unninn er 7 klst. og 25 mín. virkar vinnustundir á dag 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

Tímakaup í dagvinnu skulu greidd skv. neðangreindri launatöflu:

1. apríl 2019 – 31. mars 2020 - Tímavinna

Launaf.	Þrep 1 (0)	Þrep 2 (1 ár)	Þrep 3 (3 ár)	Þrep 4 (5 ár)
12	1.950	1.950	1.950	1.978
13	1.950	1.950	1.969	2.006
14	1.950	1.961	1.997	2.034
15	1.952	1.988	2.024	2.063
16	1.979	2.015	2.053	2.093
17	2.006	2.044	2.083	2.123
18	2.034	2.073	2.113	2.155
19	2.063	2.103	2.145	2.188
20	2.093	2.134	2.177	2.221
21	2.124	2.166	2.210	2.256
22	2.156	2.199	2.245	2.292
23	2.188	2.233	2.280	2.328
24	2.219	2.265	2.313	2.363
25	2.251	2.298	2.347	2.400
26	2.283	2.332	2.383	2.437
27	2.317	2.367	2.420	2.475

1. apríl 2020 til 31. desember 2020 – Tímavinna

Launafll.	Þrep 1 (0)	Þrep 2 (1 ár)	Þrep 3 (3 ár)	Þrep 4 (5 ár)
12	2.097	2.097	2.097	2.126
13	2.097	2.097	2.117	2.153
14	2.097	2.108	2.144	2.181
15	2.100	2.135	2.172	2.210
16	2.126	2.163	2.201	2.240
17	2.154	2.191	2.230	2.271
18	2.182	2.221	2.261	2.303
19	2.211	2.251	2.292	2.335
20	2.241	2.282	2.325	2.369
21	2.272	2.314	2.358	2.403
22	2.303	2.347	2.392	2.439
23	2.336	2.381	2.427	2.476
24	2.367	2.413	2.461	2.511
25	2.399	2.446	2.495	2.547
26	2.431	2.479	2.531	2.584
27	2.464	2.514	2.567	2.622

1. janúar 2021 til 31. desember 2021 – Tímavinna

Launafll.	Þrep 1 (0)	Þrep 2 (1 ár)	Þrep 3 (3 ár)	Þrep 4 (5 ár)
12	2.245	2.245	2.245	2.273
13	2.245	2.245	2.265	2.301
14	2.245	2.256	2.292	2.329
15	2.247	2.283	2.320	2.358
16	2.274	2.310	2.348	2.388
17	2.301	2.339	2.378	2.419
18	2.329	2.368	2.408	2.450
19	2.359	2.398	2.440	2.483
20	2.388	2.429	2.472	2.517
21	2.419	2.461	2.505	2.551
22	2.451	2.494	2.540	2.587
23	2.484	2.528	2.575	2.624
24	2.514	2.560	2.608	2.658
25	2.546	2.593	2.642	2.695
26	2.579	2.627	2.678	2.732
27	2.612	2.662	2.715	2.770

1. janúar 2022 – Tímavinna

Launaf.	Þrep 1 (0)	Þrep 2 (1 ár)	Þrep 3 (3 ár)	Þrep 4 (5 ár)
12	2.399	2.399	2.399	2.427
13	2.399	2.399	2.418	2.455
14	2.399	2.410	2.446	2.483
15	2.401	2.437	2.473	2.512
16	2.428	2.464	2.502	2.542
17	2.455	2.493	2.532	2.572
18	2.483	2.522	2.562	2.604
19	2.512	2.552	2.594	2.637
20	2.542	2.583	2.626	2.670
21	2.573	2.615	2.659	2.705
22	2.605	2.648	2.693	2.741
23	2.637	2.682	2.729	2.777
24	2.668	2.714	2.762	2.812
25	2.700	2.747	2.796	2.848
26	2.732	2.781	2.832	2.886
27	2.766	2.816	2.869	2.924

2.2 Launahækkunir

2.2.1 Launabreytingar á samningstímanum

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á hækkun lægstu launataxta og eru launahækkunir samningsins allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019:	17.000 kr.
1. apríl 2020:	18.000 kr.
1. janúar 2021:	15.750 kr.
1. janúar 2022:	17.250 kr.

Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal.

1. apríl 2019:	17.000 kr.
1. apríl 2020:	24.000 kr.
1. janúar 2021:	24.000 kr.
1. janúar 2022:	25.000 kr.

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum taki þeir ekki vísitöluhækkunum.

2.3 Launabrep

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

1. þrep	byrjunarlaun
2. þrep	eftir 1 árs starfsaldur
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 ákvörðuð í samræmi við jafnlaunastefnu fyrirtækisins, starfslýsingu og vottað jafnlaunakerfi, þar sem meðal annars er tekið mið af þekkingu, hæfni, álagi, ábyrgð og

starfsumhverfi. . 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.

Frá 1. janúar 2020 breytist deilitala tímavinnu í dagvinnu í samræmi við styttingu vinnuvikunnar.

Skýring: Hlutfallsmunur milli tímakaups tímavinnumannanna og dagvinnntímakaups skv. grein 2.1.1. helst óbreyttur eftir styttingu vinnuvikunnar.

2.4.2 Heimild til tímavinnu

Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% af fullri vinnuskyldu á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.

Starfsmaður í hlutastarfi ávinnur sér réttindi í samræmi við unna dagvinnutíma á viðmiðunartímabili s.s. vegna réttar til launa í veikindum- og slysum, orlofs. desember-og orlofsuppbóta.

Heimilt er að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum:

1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma.

2.4.3 Laun starfsmanna undir 18 ára aldri

Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

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

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

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum, 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. 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

Vinnutíma starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.7 Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

- Á árinu 2019 92.000 kr.
- Á árinu 2020 94.000 kr.
- Á árinu 2021 96.000 kr.
- Á árinu 2022 98.000 kr.

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

Virkur vinnutími félaga í Póstmannafélagi Íslands, án greiddra kaffitíma, eru 37 klst. og 5 mín á viku sem unnar eru 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 Íslandspóstshf.

Frá 1. janúar 2020 kemur til framkvæmda vinnutímastytting með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri.
2. Hádegishlé lengt.
3. Hver vinnudagur stytur, umsaminn fjöldi vinnudaga stytur eða einn dagur vikunnar stytur.
4. Styttu safnað upp í frí heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið.

Hafi ekki verið gert samkomulag á grundvelli þessa ákvæðis um fyrirkomulag vinnutíma fyrir 1. desember 2019 geta starfsmenn kosið um upptöku staðlaðs fyrirkomulags.

Í stöðluðu fyrirkomulagi felst 36 stunda og 15 mínútna virkur vinnutími á viku að jafnaði og verður virkur vinnutími á dag 7 klst. og 15 mínútur.

Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum tíma sem starfsmaður er ekki við störf.

Upptaka staðlaðs fyrirkomulags hefur ekki áhrif á vinnutíma á vinnustöðum þar sem virkur vinnutími er styttri en 36 stundir og 15 mínútur.

Staðlað fyrirkomulag tekur gildi 1. janúar 2020.

3.2 Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram utan dagvinnutíma sbr. gr. 3.1 svo og vinna umfram fullt starf hvern mánuð 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 gamlársgdag.

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 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 gera um það samkomulag við Póstmannafélagið. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar

saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur 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 ASI 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. samfellt 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

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

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

Á venjulegum vinnudegi geta verið 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir ekki 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.

Kaffitímar á frídögum á tímabilinu kl. 07:00-17:00 eru tveir 15 mínútur og 20 mínútur og teljast þeir til vinnutíma.

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:

2019 10.238 kr.

5 ORLOF

5.1 Lengd orlofs

Lágmarksorlof er 24 virkir dagar (tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern unninn mánuð á orlofsárinu). Orlofslaun skulu vera 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 sannreynður. 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 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 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 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000.
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000.
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000.
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000.

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.

Eingreiðsla :Sérsakt álag á orlofsuppbót 2019

Á árinu 2019 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, 26.000 kr.

5.7 Orlofssjóður

Íslandspóstur hf. greiðir í orlofssjóð Póstmannafélags Íslands 0,4% 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.

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

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 neysluhléum. 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, bjargsgigi, 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 ökutækjategyggingu, 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

Vátryggingarfjárhæðir 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 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 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 2019 (vísitala 462,9 stig):

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 9.474.125.
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. 3.789.650. 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. 947.414. Hafi hinn látni verið eini framferandi 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. 947.414.
 4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 947.414. 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. 21.601.005. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 216.010, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 432.021, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 864.042. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 59.402.762.

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. 47.370 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.

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

8.12 Slys 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. Óhreinkist fatnaður af völdum slysa, olú 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 slysaförföllum

Laun í veikinda- og slysaförföllum 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.

Veikindaréttindi 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 í 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.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahússvistar í a.m.k. einn dag.

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 launalaus 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 0,18% 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.

Áætli Íslandspóstur ohf. að taka upp ný störf skulu þau áform kynnt nefndinni.

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.

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka 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 starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árinu 2019

15 LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR

Starfsmaður, 16 ára og eldri, greiðir 4% af heildarlaunum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan samtryggingarsjóð, en Íslandspóstur hf. greiðir 11,5% mótframlag.

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

16 RÁÐNING OG UPPSAGNIR

16.1 Ráðning

Við upphaf ráðningar gerir Íslandspóstur skriflegan ráðningarsamning við starfsfólk í föstu starfshlutfalli. Starfsfólk í tímavinnu fær ráðningarbréf útbúið af Íslandspósti. 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 kjarasamningur 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 ráðningasamningur starfsmanns og miðast við vikuskipti eða mánaðamót.

Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslök 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 gildra 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 samfelld 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 samfelld.

Starfsmaður, hvort sem hann er í stöðu launaðs staðgengils eða ekki, sem falið er að gegna stöðu yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal fá 12% álag á laun sín ef fjarvera yfirmanns varir lengur en 5 vinnudaga samfelld. 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 hefjast 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

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

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 24. júní 2019 kl. 12.

Reykjavík 12.júní 2019

F.h. Póstmannafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

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

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. maí 2015 eiga bréfberar og bílstjórar sem ekki fá öryggisskó, rétt á skófatnaði að verðgildi allt að 29.065 kr. árlega og skal hún taka breytingum í samræmi við þróun neysluvísitölu. Breytingar verða á sama tíma og kjarasamnings-bundnar hækkanir. Afsláttarkjör sem verslanir veita Íslandspósti nýtast starfsmönnum. 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

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 5

Stærð bréfberahverfa

Íslandspóstur og Póstmannafélag Íslands munu á vettvangi samráðsnefndar taka til skoðunar ágreining sem upp kann að koma um stærð bréfberahverfa.

Yfirlýsing 6

25 mínútur í vaktavinnu

Ef breyting verður á fyrirkomulagi vaktavinnu hjá núverandi starfsfólki í vaktavinnu, við undirritun þessa samnings, þannig að um skipulagða matar- og kaffitíma verður að ræða og þar með brottfall 25 mín. styttingar á vinnutíma, bætist það með 2 launaflokkum.

Yfirlýsing 7

Greiðslur fyrir ökumannskort

Starfsmaður sem ráðinn er ótímabundið og unnið hefur þrjú mánuði hjá fyrirtæki á rétt á endurgreiðslu kostnaðar vegna lögbundinnar endurnýjunar ökumannskorts hér á

landi, skv. reglugerð um ökurita og notkun hans. Hætti starfsmaður innan sex mánaða frá endurnýjun korts er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað, hlutfallslega miðað við starfstíma.

Yfirlýsing 8

Hjólapóstur og bréfberar: aðstaða

Við skipulag á vinnusvæðum hjólapósta og bréfbera skal tekið tillit til aðgengis að salerni og kaffistofu. Starfsfólk hefur greiðan aðgang að aðstöðu á póstafgreiðslum og dreifingarstöðum og/eða aðstöðu hjá þriðja aðila skv. samkomulagi þar um. Sé ekki unnt að verða við þessu skal greiða þessum starfsmönnum tvöfalt fæðistfé.

Yfirlýsing 9

Akstur bílstjóra utan atvinnusvæðis

Í tilvikum þar sem vinnusvæði **bílstjóra og landpósta** er utan atvinnusvæðis starfsstöðvar og engin aðgangur að kaffistofu og salernisaðstöðu sbr. yfirlýsingu 8 skal greiða þeim samtals tvöfalt fæðistfé