

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

**Gildir frá 1. nóvember 2022
til 31. janúar 2024**

18. JANÚAR 2023

EFNISYFIRLIT

Meginmarkmið	4
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 Launahækkunar.....	7
2.3 Launaprep.....	7
2.4 Tímakaup í dagvinnu.....	7
2.5 Yfirvinnutímakaup	8
2.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur	9
3 VINNUTÍMI	9
3.1 Dagvinna	9
3.2 Yfirvinna	10
3.3 Stórhátíðavinna	10
3.4 Frídagar	10
3.5 Útköll	11
3.6 Hvíldartími	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 mótuneyti.....	15
5 ORLOF.....	15
5.1 Lengd orlofs	15
5.2 Orlofstaka utan orlofstímabils	15
5.3 Ákvörðun orlofstöku	16
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
6.7 Ólaunaðir frídagar á ferðum.....	17
7 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHETTIR	17
7.1 Réttur starfsmanna	17
7.2 Um vinnustaði	17
7.3 Lyf og sjúkragögn	18
7.4 Öryggiseftirlit.....	18
8 DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR.....	18
8.1 Skylda atvinnurekanda að tryggja launafolk	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.....	19
8.7 Dánarbætur.....	19
8.8 Bætur vegna varanlegrar örorku.....	19

8.9	Bætur vegna tímabundinnar örorku.....	20
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.....	21
10.1	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	21
10.2	Læknisvottorð.....	22
10.3	Greiðsla læknisvottorðs.....	22
10.4	Fæðingarorlof.....	22
10.5	Fjarvistir vegna veikinda barna.....	22
10.6	Leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	22
11	FRÆDSLUMÁL.....	22
11.1	Launalaust leyfi.....	22
11.2	Fræðsla og þjálfun.....	22
11.3	Starfsmenntunarsjóður.....	23
12	SAMSTARFSNEFND.....	24
13	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....	24
13.1	Launaseðill.....	24
13.2	Félagsgjöld.....	24
14	SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	24
14.1	Sjúkrasjóður.....	24
14.2	Endurhæfingarsjóður.....	24
15	LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR.....	25
16	RÁÐNING OG UPPSAGNIR.....	25
16.1	Ráðning.....	25
	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.....	25
16.2	Áunnin réttindi.....	25
16.3	Uppsögn.....	25
17	AFLEYSINGAR.....	26
17.1	Staðgenglar.....	26
17.2	Afleysing.....	26
18	TRÚNAÐARMENN.....	26
18.1	Val trúnaðarmanna.....	26
18.2	Tími til trúnaðarstarfa.....	27
18.3	Aðgangur að gögnum.....	27
18.4	Hirsla og sími.....	27
18.5	Fundir.....	27
18.6	Kvartanir.....	27
18.7	Námskeið.....	27
19	HAGVAXTARAUKI.....	28

MEGINMARKMIÐ

Kjarasamningur þessi er framlenging á kjarasamningi aðila sem gildi frá 2019-2022. Að mati samningsaðila styður samningurinn við kaupmátt launa auk þess að veita heimilum og fyrirtækjum fyrirsjáanleika á miklum óvissutímum. Samningurinn geti þannig byggt undir stöðugleika og skapað forsendur fyrir langtímasamningi.

1 GILDISSVIÐ

Samningur þessi tekur til félaga í Póstmannafélagi Íslands.

1.1 *Gildistími*

Samningur þessi gildir frá 1. nóvember 2022 til 31janúar 2024.

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, póstvinnslumenn, 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:

Gildir frá og með 1. nóvember 2022

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4
12	433.500	435.500	435.500	442.170
13	433.500	435.500	438.741	446.610
14	433.500	437.333	443.148	451.190
15	433.935	441.686	447.677	455.906
16	438.250	446.182	452.350	460.759
17	442.699	450.809	457.156	465.764
18	447.276	455.567	462.111	470.913
19	451.998	460.473	467.212	476.222
20	456.857	465.532	472.470	481.691
21	461.859	470.738	477.882	487.313
22	467.017	476.098	483.466	493.118
23	472.328	481.615	489.204	499.089
24	477.355	486.825	494.601	504.766
25	482.509	492.165	500.147	510.664
26	487.792	497.640	505.980	516.710
27	493.206	503.348	511.956	522.904

2.1.1 Deilitala í dagvinnu

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:

Gildir frá og með 1. nóvember 2022

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4
12	2.666	2.678	2.678	2.719
13	2.666	2.678	2.698	2.747
14	2.666	2.690	2.725	2.775
15	2.669	2.716	2.753	2.804
16	2.695	2.744	2.782	2.834
17	2.723	2.772	2.812	2.864
18	2.751	2.802	2.842	2.896
19	2.780	2.832	2.873	2.929
20	2.810	2.863	2.906	2.962
21	2.840	2.895	2.939	2.997
22	2.872	2.928	2.973	3.033
23	2.905	2.962	3.009	3.069
24	2.936	2.994	3.042	3.104
25	2.967	3.027	3.076	3.141
26	3.000	3.060	3.112	3.178
27	3.033	3.096	3.149	3.216

2.2 Launahækkunir

2.2.1 Launabreytingar á samningstímanum

2.2.2 Almenn launahækkun

Þann 1. nóvember 2022 taka mánaðarlaun almennri hækkun um 6,75% þó hámarki kr. 66.000. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir fullt starf í dagvinnu.

Sértækar launatöflur hækka um kr. 35.000

Kjaratengdir liðir

2.3 Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 5,0% frá 1. nóvember 2022, nema um annað hafi verið samið. 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.

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 2023 kr. 103.000.

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 Íslandspósts hf.

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. Styttingu 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 gamlársdag.

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 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. samfellt fyrir hvorn dag.

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

3.8.4 Falli frídagur burt

Falli frídagur vaktavinnnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu.

3.8.5 Matar- og kaffitímar

Ef starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma er því heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

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

3.8.6 Yfirvinna eða aukavakt

Vinni 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 næturvökum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri verði því við komið.

4 MATAR- OG KAFFITÍMAR

4.1 Matartímar og kaffitímar á dagvinnutímabili

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna Íslandspósts hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

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

Á venjulegum vinnudegi 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 greiddast með yfirvinnukaupi.

Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar 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:

2023 11.576 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 sannreindur. 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 2023 kr. 56.000..

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

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

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

5.7 Orlofssjóður

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

Íslandsþóstur 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 Íslandsþóstur 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

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

8.2 Vátrygging í ferðum

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

8.3 Gildissvið tryggingar

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

8.4 Takmörkun tryggingar

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

8.5 Gildistími tryggingar

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

8.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2011 (371,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.7 Dánarbætur

8.7.1 Greiðsla dánarbóta

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

8.7.2 Dánarbætur verða frá 1. janúar 2016:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.597.311.
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. 3.038.924. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 759.732. 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. 759.732.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 759.732. 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. 17.321.869. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 173.219, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 346.438, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 692.876. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.635.138.

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. 37.986 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 Slyss 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, olíu eða annarra óhappa við vinnu skal Íslandspóstur greiða fyrir þrif á þeim.

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

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

10.1 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

10.1.1 Sjúkrakostnaður

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

10.1.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði Íslandspóstur hf. laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum vegna þessara daga til Íslandspósts hf. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga samkvæmt lögum eða öðrum kjarasamningum. Sjá lög nr. 19/1979.

10.1.3 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári
Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár
Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá Íslandspósti hf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:
Eftir 1 árs starf 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum, eftir 5 ára starf hjá Íslandspósti hf. 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum. Eftir 10 ára starf hjá fyrirtækinu 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

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

11.2 Fræðsla og þjálfun

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

11.3 Starfsmenntunarsjóður

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

12 SAMSTARFSNEFND

Á samningstímabilinu skal starfa samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila Póstmannafélagi Íslands og Íslandspósti hf. Nefndinni er ætlað að jafna ágreining sem upp kann að koma um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningsímanum. Nefndin skal halda fund a.m.k. ársfjórðungslega eða oftár 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 stimpilklokka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu.

14 SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARSJÓÐUR

14.1 Sjúkrasjóður

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

14.2 Endurhæfingarsjóður

Íslandspóstur hf. greiðir 0,13% í Endurhæfingarsjóð, s.b.r yfirlýsingu 4. Gjald til Virk 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 samfellt 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. lög bundið 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 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 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 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 stéttarfélagunum Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

18.2 Tími til trúnaðarstarfa.

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélags vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

18.3 Aðgangur að gögnum.

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

Ef áformaðar eru meiriháttar breytingar á starfsemi sem varða munu stöðu eða hagsmuni starfsmanna skal kynna þær í samstarfsnefnd með eðlilegum fyrirvara. Upplýsingar sem varðað geta samkeppnisstöðu Íslandspósts hf. gagnvart öðrum fyrirtækjum skal fara með sem trúnaðarmál.

18.4 Hirsla og sími.

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

18.5 Fundir.

Trúnaðarmanni hjá Íslandspósti hf. skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur Íslandspósts hf. með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

18.6 Kvartanir.

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

18.7 Námskeið.

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á því að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Á vinnustöðum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári á hverjum vinnustað séu starfsmenn 5-50 og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeildur.

19 HAGVAXTARAUKI

Með hækkun 1. nóvember 2022 hefur hagvaxtarauka skv. kjarasamningi aðila, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023, verið flýtt og að fullu efndur. Jafnframt er samkomulag um að með þessari hækkun og flýtingu komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019 – 2022.

Afgreiðsla samninga

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fimmtudaginn 26. janúar 2023.

Reykjavík 18. janúar 2023

F.h. Póstmannafélags Íslands

F.h. Íslandspósts hf.

Samningurinn var undirritaður rafrænt sbr. sérstök undirritunarsíða sem fylgir með samningi þessum.

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 ökumanskort

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

Fylgiskjal

Með framlengingu Lífskjarasamningsins til 31. janúar 2024 er viðræðum um önnur atriði en launalið í kröfugerð aðila frestað. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður um aðrar kröfur eins og fram kemur í meðfylgjandi töflu.

	Verkefni	Vinna hefst	Vinnu lokið
1	Menntun, fræðsla, hæfni	6. febrúar 2023	19. nóvember 2023
2	Vinnutími (+stytting, orlof)	5. september 2023	15. desember 2023
	Aðbúnaður og heilsa	12. september 2023	15. desember 2023
3	Aðrar kröfur	3. október 2023	15. janúar 2023

Á fyrsta fundi hvers hóps verði neglt niður fundaplan, og vörðum stillt upp