


Kjarasamningur

Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði (SVEIT)

&

Virðing stéttarfélags (VS)

Samtök fyrirtækja á veitingamarkaði, hér eftir nefnt „atvinnurekendur“ og stéttarfélagið Virðing, áður Betri kjör stéttarfélag, sem framvegis verður vísað til sem VS, gera með sér svohljóðandi kjarasamning sem er bindandi sem lágmarkskjör félagsmanna þess sem starfa hjá aðildarfélögum SVEIT.

JAS JS JSH 
A

Efnisyfirlit

| | |
|------|----|
| 1 | 3 |
| 1.2 | 3 |
| 1.3 | 3 |
| 2 | 5 |
| 2.1 | 5 |
| 2.2 | 5 |
| 2.3 | 5 |
| 2.4 | 6 |
| 2.5 | 6 |
| 2.6 | 6 |
| 2.7 | 6 |
| 2.8 | 6 |
| 2.9 | 6 |
| 2.10 | 6 |
| 2.11 | 7 |
| 2.12 | 7 |
| 2.13 | 7 |
| 2.14 | 7 |
| 2.15 | 8 |
| 2.16 | 8 |
| 3 | 8 |
| 3.1 | 8 |
| 3.2 | 8 |
| 3.3 | 9 |
| 4 | 10 |
| 4.1 | 10 |
| 4.2 | 10 |
| 4.3 | 10 |
| 4.4 | 10 |
| 4.5 | 11 |
| 5 | 12 |
| 5.1 | 12 |

1 | Síða

JTAS

JS
JSH


AA

| | |
|-----|----|
| 5.2 | 12 |
| 5.3 | 12 |
| 5.4 | 12 |
| 5.5 | 13 |
| 6 | 14 |
| 6.1 | 14 |
| 6.2 | 14 |
| 6.3 | 14 |
| 6.4 | 15 |
| 6.5 | 15 |
| 6.6 | 15 |
| 6.7 | 16 |
| 6.8 | 16 |
| 6.9 | 16 |
| 7 | 17 |
| 8 | 18 |
| 9 | 19 |
| 10 | 20 |
| 11 | 21 |

1 Grein Ráðningarsamningar

Þegar starfsmaður er ráðinn til lengri tíma en til eins mánaðar, skal gera skriflegan ráðningarsamning við upphaf ráðningar, í síðasta lagi einum mánuðum eftir fyrsta starfsdag, og þá er ráðning viðkomandi staðfest skriflega ásamt launum og öðrum ráðningarkjörum og skyldum starfsmanns.

Heimilt er að staðfesta ráðningar skriflega, í tölvupósti eða með öðrum rafrænum samskiptum. Ráðningar skulu vera staðfestar af vinnuveitanda og starfsmanni. Aðilar skulu á samningstímanum koma sér saman um rafrænt form ráðningarsamnings.

Ráðningarsamningar skulu gerðir á íslensku. Ef starfsmaður er erlendur skal efni samningsins útskýrt fyrir starfsmanni og hann staðfesta að það hafi verið gert með undirskrift sinni.

○ 1.2 Uppsagnarfrestur og framkvæmd uppsagna

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfellt starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 12 almanaksdagar.

Eftir 6 mánaða samfellt starf er uppsagnarfrestur 1 mánuður.

Eftir 3 ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 3 mánuðir.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Ákvæði greinar 1.2 kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

Við hverskonar uppsögn, undanskildu brotthlaupi úr starfi, skal gæta ákvæða laga nr. 95/2000 sem takmarka frjálsan uppsagnarfrest.

Ef til hópuppsagnar kemur gilda ákvæði laga nr. 63/2000

Heimilt er að staðfesta uppsagnir og viðvaranir skriflega, í tölvupósti eða með öðrum rafrænum samskiptum. Uppsagnir og viðvaranir skulu vera staðfestar af vinnuveitanda og starfsmanni.

Starfsmaður á rétt á að óska eftir viðtali vegna uppsagnar eða viðvarana sem berast rafrænt eða skriflega. Ósk um viðtal skal berast innan fjögurra sólarhringa frá uppsögn eða viðvörun og viðtal skal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður á rétt á að hafa trúnaðarmanna viðstaddan slíkt viðtal.

Allar uppsagnir og viðvaranir skulu vera gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

○ 1.3 Áunnin réttindi

Ef starfsmaður hefur unnið hjá sama vinnuveitanda í fullu starfi samkvæmt samningi þessum í meira en eitt ár skal hann njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf ef til endurráðningar kemur innan fimm ára.

Áunnin réttindi starfsfólks 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 1 ár en innan þriggja ára.

Starfsfólk sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfelld hjá sama atvinnurekanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3ja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en 3ja ára starfshlé en þó innan 5 ára. Starfsfólk er nýtur betri kjara en í samningum þessum eru ákveðin skal halda þeim réttindum óskertum meðan hann gegnir sama starfi.

4 | Síða

JAS

JSH

JS


M

2 Grein Vinnutími

2.1 Dagvinna

Dagvinnutímabil telst tími frá 08:00 til 20:00 virka daga og 08:00 til 16:00 laugardaga.

Eftir 8 tíma vinnu á dagvinnutímabili skal koma til álagsgreiðslna samkvæmt samningi þessum, hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutíma skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

Vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 173,33 tímar að meðaltali yfir þriggja mánaða tímabil.

2.2 Yfirvinna

Öll vinna umfram 173,33 tíma á mánuði skal vera greidd sem yfirvinna. Yfirvinna er reiknuð sem 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Komi til þess að starfsmaður sé kallaður til vinnu utan daglegs vinnutíma skal að lágmarki greiða 4 yfirvinnutíma.

2.3 Vaktavinna

Öll vaktavinna skal gerð upp miðað við vinnutíma á dagvinnutímabili sem telst frá 08:00 til 20:00 virka daga og frá 08:00 til 16:00 laugardaga.

Allir tímar utan tilgreinds dagvinnutímabils eða eftir 8 tíma á dagvinnutímabili skulu greiddir með vaktaálagi sem hér segir:

31% álag frá kl. 20:00 – 24:00 mánudaga til föstudaga

31% álag frá kl. 16:00 – 24:00 á laugardögum

31% álag frá kl. 08:00 – 24:00 á sunnudögum.

45% álag frá kl. 00:00 – kl. 08:00 alla daga.

Vaktaálag skal reiknað út samkvæmt grunnlaunum hverju sinni.

Vinnutíma skal hagað samkvæmt samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda hverju sinni.

Vaktir skulu skipulagðar fyrir 2 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.

2.4 Álag á helgi- og stórhátíðardögum

Helgidagar bera 45% álag á dagvinnu og þeir eru:

Annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1.maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, fyrsti mánudagur í ágúst og annar í jólum.

Stórhátíðardagar bera 90% álag á dagvinnu og þeir eru:

Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17.júní, aðfangadagur eftir 12:00, jóladagur og gamlársgdagur eftir 12:00.

2.5 Hlutastarf

Greiða skal dagvinnu og vaktaálag, samkvæmt samningi þessum, upp að 173,33 tímum.

2.6 Vinnuhlé

Fyrir fulla vinnu skulu vinnuhlé samsvara 5 mín fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi.

2.7 Matar- og kaffitímar í dagvinnu

Hádegismatartími taki mið af eðli starfsemi og tekinn utan háannatíma samkvæmt samkomulagi starfsmanns og yfirmanns.

2.8 Fæðiskostnaður

Fyrir þær máltíðir sem atvinnurekandi leggur starfsfólki til á vinnutíma ber atvinnurekanda að innheimta sem nemur hráefniskostnaði. Atvinnurekanda ber að bjóða þeim starfsmönnum sem vinna lengur en í 8 klukkutíma á dag upp á máltíð.

2.9 Þjálfunartími nýrra starfsmanna

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður hafi náð 21 árs aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi.

Nýir starfsmenn á aldrinum 18-21 árs fá greidd sem nemur 95% af heildarlaunum.

2.10 Laun unglinga

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

2.11 Hvíldartími

Daglegum hvíldartíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

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. Fritökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á fyrir fram skipulögðum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

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.

2.12 Deilitala

Tímakaup dagvinnu greiðist með 1/173,33 af mánaðarkaupi og miðast við að auk þess sé greitt orlof, stórhátíðardagar og veikindadagar þegar það á við.

2.13 Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega og eigi síðar en fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan og frádráttur er sundurliðaður.

2.14 Skráning vinnutíma og tilkynning forfalla

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu. Þurfi starfsmenn að hafa fataskipti, skulu þeir gera það í eigin tíma áður en vinnutími hefst og eftir að vinnutíma er lokið. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups samkvæmt vaktaplani. Öll vinna fram yfir ákveðin vinnutíma þarf að vera umbeðin af næsta yfirmanni, annars á starfsmaður ekki rétt á kröfu til launa fyrir þann tíma.

Innstimplun eða tímaskráning ræður útreikningi vinnutíma.

Starfsmönnum er skylt að tilkynna lögmæt forföll áður en vakt hefst. Tilkynningar um forföll sem berast eftir að vakt er hafin telst ekki boðuð með lögmætum hætti.

2.15 Breyting vinnutíma eða starfshlutfalls

Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutíma skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara. Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á starfshlutfalli starfsmanna í hlutastarfi skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

2.16. Heimferðir að loknum vinnudegi.

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu, á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af atvinnurekanda. Þó er atvinnurekanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

3 Grein Um laun

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

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

Mat á launum skal fara fram með kjaraviðtali milli vinnuveitanda og starfsmanns. Starfsmaður á rétt á kjaraviðtali einu sinni á ári. Óski starfsmaður eftir viðtali ber vinnuveitanda að verða við því. Niðurstaða kjaraviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum.

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

Starfsmenn fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmið við aðra samninga atvinnurekanda við sambærilega hópa. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns.

3.1 Launatöflur


Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna áranna 2024 – 2028, sem eru hluti samningsins.

3.2 Vinnuföt

Atvinnurekandi leggur starfsmönnum til vinnufatnað þar sem krafa er á um slíkt, vinnuföt er eign vinnuveitanda. Atvinnurekandi ber kostnað af þrifum slíks fatnaðar. Starfsmaður er skyldugur að skila vinnufatnaði ef til starfsloka kemur.

3.3 Lífeyrissjóður

Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%. Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

STAS JSK
JS MA 

4 Grein um Orlof

4.1 Lögbundið orlof

Starfsmenn skulu ekki njóta lakari orlofsréttinda en kveðið er á um í lögum um orlof nr. 30/1987. Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1.maí til 30.apríl. Starfsmaður í hlutastarfi skal á orlof hlutfallslega miðað við full starf og sama tímabil.

4.2 Orlofstímabil

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

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

4.3 Veikindi í orlofi

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

4.4 Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem réttindum til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngu, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða haft barn á brjósti. Um fæðingarorlof gilda lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.

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

4.5 Orlofsuppbót og desemberuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

Orlofsuppbót greiðist 15. júní hvert ár.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 106.000 kr.

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

Desemberuppbót greiðist 15. desember hvert ár.

Orlofs- og desemberuppbót greiðast til þeirra sem hafa verið við störf samfellt í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum og greiðast hlutfallslega eftir starfstíma og starfshlutfalli.

5 Grein um vinnuslys, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í slysa- og veikindaförföllum.

5.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Launagreiðslum til starfsmanna í fullu starfi í förföllum vegna veikinda eða afleiðinga slysa skal haga svona:

- Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda 2 dagar (16 klukkutímar) fyrir hvern unninn mánuð á staðgengilslaunum.
- Eftir 1 árs samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum á staðgengilslaunum.
- Eftir 2 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum. 1 mánuð á staðgengilslaunum og 1 á dagvinnulaunum.
- Eftir 3 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, 3 mánuðir á hverjum 12 mánuðum. 1 á staðgengilslaunum og 2 á dagvinnulaunum.
- Eftir 5 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum. 1 á staðgengilslaunum 1 á fullu dagvinnukaupi og 2 á dagvinnukaupi.

Laun greiðast ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

Launagreiðslum til starfsmanna í hlutastarfi í förföllum vegna veikinda eða afleiðinga slysa er háttáð með sama fyrirkomulagi en starfsmaður ávinnur sér veikindarétt hlutfallslega samkvæmt starfshlutfalli.

5.2 Laun í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann auk réttar til launa í veikindum halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði. Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins. Dagpeningar frá Sjúkratryggingum Íslands vegna þessara daga ganga til launagreiðanda

5.3 Sjúkra- og flutningskostnaður

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða á sjúkrahúss eða heilsugæslu ef nauðsyn krefur.

5.4 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og er frá vinnu skal hann þegar tilkynna veikindi og fjarveru sína til næsta yfirmanns sem ákveður hvort þörf sé á læknisvottorði.


Krefja má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda.

5.5 Veikindi barna

Eftir 6 mánaða starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverjum 12 mánaða tímabili til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldra eða forráðamann sem fer framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (e. force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, samanber þó ákvæði fyrstu málsgreinar (5.5.)

JTAS JSH
JS M 

6 Grein um tryggingar

6.1 Gildistaka og lok tryggingar

Tryggingar þessa kjarasamnings taka gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

6.2 Slysa- og ábyrgðartrygging

Vinnuveitandi tryggir starfsmenn þá sem samningur þess nær til fyrir dauða eða örorku af völdum slyss.

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

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

Vinnuveitandi skal að kaupa slysatryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi auk ábyrgðartryggingar eftir eðli starfsemi.

Skilmálar slysatryggingar og ábyrgðartryggingar séu almennir skilmálar váttryggingarfélaganna.

6.3 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.

Tryggingarskylda 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.

Gildissvið slysatryggingar Váttrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

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 fallhlífarstökki. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja. 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 slysaftryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum. Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

6.4 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá **1. September 2024 (632,3,6 stig)** og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar. 25 Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs. 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.

6.5 Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss. Dánarbætur verða frá 1. nóvember 2022: 1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema **11.087.423** kr. 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 **4.434.969** kr. 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 983.016 kr. 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 **1.108.743** kr. 4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1 greiðast dánarbætur er nema **1.108.743** kr. til dánarbús hins látna.

6.6 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 tjónpola eins og það er þegar það er orðið stöðugt. Grunnfjárhæð örorkubóta er **25.279.329** kr. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1–25 greiðast 224.128 kr., fyrir hvert örorkustig frá 26–50 greiðast 448.255 kr. og fyrir hvert örorkustig frá 50–100 greiðast 896.510 kr. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því **69.518.153** kr. Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónpola 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%.

6.7 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 **55.847 kr.** 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.

6.8 Tryggingar atvinnurekenda

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.

6.9 Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. september 2024.

7 Grein um menntun

Samningsaðilar eru sammála um að stuðla að menntun sem tengist viðkomandi atvinnugrein. Vinnuveitandi og starfsmaður fylgist með endurmenntunar þörf og námskeiðum sem henta starfsemi fyrirtækis og viðkomandi starfi.

Mat vinnuveitanda ræður úrslitum varðandi tilhögun endurmenntunar eða námskeiða.

8 Grein um kjaranefnd

Kjaranefnd skal vera starfandi og skipuð fulltrúum beggja aðila. Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd einu sinni á hverju almanaksári í þeim tilgangi að fara yfir framkvæmd samningsins og gera tillögur um breytingar á honum.

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

9 Grein um trúnaðarmenn.

Um trúnaðarmenn á vinnustöðum gilda ákvæði laga nr. 80/1938.

STAS JSH
JS A

10 Grein um félagssjóðir

Atvinnurekendur eru skyldir til þess að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna og skila því til stéttarfélags þeirra. Atvinnurekendur greiða auk þess 1% af launum starfsmanna í félagssjóð þeirra stéttarfélags.

Atvinnurekendur skulu skila 0.25% af launum starfsmanna í orlofssjóð stéttarfélags þeirra.

VS.

J(A) JSK
JS AN

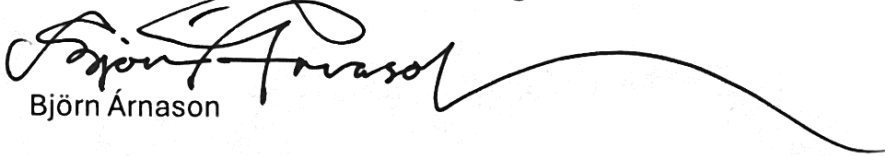
11 Grein um gildistíma samnings, atkvæðagreiðslu, kjaranefnd, uppsögn og endurskoðun

Um atkvæðagreiðslu: Samningsaðilar skulu bera þennan samning upp til atkvæðagreiðslu á lögformlegan hátt samanber .5.gr.laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um þennan samning hafa eingöngu þeir félagsmenn sem samkvæmt launaskrá eru starfandi hjá fyrirtækjum sem eiga aðild að SVEIT.

Kjarasamningur þessi gildir fram til 1. nóvember 2028 og fellur þá niður án uppsagnar.

Reykjavík 25. október 2024,

Fyrir hönd Samtök fyrirtækja á veitingamarkaði,


Björn Árnason

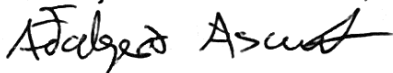
f.h. Emils Helga Lárussonar,



f.h. Birgis Arnars Birgissonar,



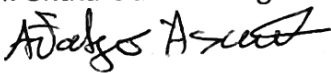
f.h. Arinbjörns Þórarinssonar,



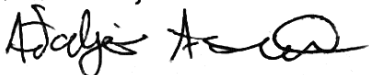
f.h. Eypórs Mar Halldórssonar,



f.h. Skúla Gunnars Sigfússonar,



f.h. Hrefnu Bjarkar Sverrisdóttur.



f.h. Virðingar stéttarfélags,

Jóhanna Húnfjort

Jónna S

Jafet Sigurbásson

