

Ráðningarsamningur

NN, kt. xxxxxx-xxxx (heimilisfang, póstnr, staður) xx xx xx og (fyrirtækið) xx kt. xxxxxx-xxxx (heimilisfang, póstnr, staður) xx xx xx gera með sér eftirfarandi ráðningarsamning:

1. Starf, ráðningartími og staða

1.1 NN er ráðinn frá og með xx.xx.xx sem (starfsheiti) xxx hjá (fyrirtækinu) xxx (heimilisfang). Um er að ræða ótímabundna ráðningu með reynslutíma fyrstu 3 mánuði starfstímans. Starfshlutfall er 100%. Aðalverkefni verða: (Starfslýsing, sjá fylgiskjal 1 með ráðningarsamningi).

Vinnustaðurinn er: (heimilisfang, póstnr, staður) xxxxx Starfsmaður er félagsmaður í

xx (Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ)

xxKjaradeild Verkfræðingafélags Íslands (KVFI) (áður Stéttarfélag verkfræðinga, SV)

xxStéttarfélagi tölvunarfræðinga (ST)

xxStéttarfélagi byggingarfræðinga (SFB)

og gildir um kjör hans kjarasamningur ofangreindra félaga við Samtök atvinnulífsins (SA) undirritaður 14. mars 2011 með þeim viðbótum sem í ráðningarsamningi segir. Réttindi starfsmanns skv. kjarasamningi er í samræmi við starfsreynslu hans sem er xx ár.

Vinnuveitandi skilar félagsgjaldi til VFÍ og greiðir iðgjöld í sjóði þess sem eru 1% í sjúkrasjóð, 0,25% í orlofssjóð og 0,22% í starfsmenntasjóð frá upphafi ráðningar.

2. Vinnutími

2.1 Vikulegur vinnutími starfsmanns er 37½ klst., þar með talinn 15 mínútna kaffitími. Mánaðarleg vinnuskylda er 162½ klst. Framangreint er miðað við 100% starfshlutfall. Daglegur vinnutími er sveigjanlegur á tímabilinu kl. 07.00 - 18.00. Séu um fleiri en eina starfsstöð á vegum fyrirtækisins greiðir vinnuveitandi ferðir á milli starfsstöðva og telst ferðatími á milli starfsstöðva til vinnutíma.

3. Álagsgreiðslur vegna yfirvinnu, vaktavinnu, bakvakta ofl.

3.1 Öll vinna umfram 37½ klst á viku telst vera yfirvinna, og skal hún gerð upp í lok vinnumánaðar. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns og tímakaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum er 1.375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

3.2 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi

33% kl. 18:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga

55% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga og

kl. 00:00 – 24:00 laugar-og sunnudaga og aðra frídaga.

90% kl. 12:00 – 00:00 jóladag og gamlársgdag en frá 00:00 – 24:00 aðra stórhátíðardaga.

3.3 Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 37½ stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup sem er 1,0385% af mánaðarlaunum.

3.4 Neysluhlé

Neysluhlé skulu vera 15 mínútna kaffitími á dag. Hádegishlé er ½ klst. og telst ekki til vinnutíma. Kvöldverðarhlé er 1 klst. og 20 mínútna kaffihlé kl. 22. Öll neysluhlé við vinnu utan dagvinnutíma greiðast með yfirvinnuálagi.

3.5 Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir) fyrir frídaga og stórhátíðardaga sem falla á mánudaga til föstudaga. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt, dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafrídögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí. Tilkynna skal um slíkar breytingar á vaktskrá með mánaðar fyrirvara. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Ávinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október. Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fá vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

3.6. Næturvaktir

Heimilt er að víkja frá gr. 2.4. í aðalkjarasamningi og skipuleggja 7 daga næturvaktir með 7 daga vaktafrí á milli með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda.

4. Frí í stað yfirvinnu

Starfsmanni er heimilt með samþykki atvinnurekanda að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og er frí tekið á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal þá lagt til grundvallar fjölda frístunda. Vilji starfsmaður nýta sér þetta skal fríð tekið í samkomulagi við vinnuveitanda. Réttur til töku frítíma skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 31. desember ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda og eftirvinnuálags, eftir atvikum, á greiðsludegi.

5. Laun, launabreytingar og hlunnindi

5.1 Umsamin mánaðarlaun eru kr. _____ og greiðast eftirá, á gjalddaga fyrsta virkan dag næsta mánaðar. Laun taka sömu prósentuhækkunum og í kjarasamningum SA á almennum vinnumarkaði á hverjum tíma. Um frekari launabreytingar skv. gr. 1.1 í kjarasamningi ber að semja í árlegu launaviðtali og er þá tekið mið af markaðslaunum sérfræðinga á almennum vinnumarkaði sbr. Hagstofu Íslands, kjarakönnunum viðkomandi stéttar og launasetningu fyrirtækisins.

5.2 Hlunnindi eru eftirfarandi: Greiddur er bifreiðastyrkur xxxxx km. á ári og er greitt fyrir hver ekinn km. samkvæmt uppgefinni krónutölu hjá Ferðakostnaðarnefnd ríkisins. Starfsmanni er útvegaður farsími og er allur kostnaður greiddur af notkun hans, án skilyrðis að trufla megi starfsmann í frítíma. Vinnuveitandi greiðir fyrir nettengingu á heimili starfsmanns og notkun hans á henni. Önnur hlunnindi xxxxxxxx.

6. Lífeyrir, iðgjöld í sjóði ofl.

- 6.1 Vinnuveitandi greiðir iðgjöld í lífeyrissjóð að vali starfsmanns. Starfsmaðurinn greiðir 4% af öllum launum sínum til sjóðsins, en mótframlag fyrirtækisins er 8% af sama gjaldstofni. Óski starfsmaður þess að greiða í séreignasjóð greiðir vinnuveitandi 2% mótframlag. Iðgjöldum til sjóðsins skal skilað mánaðarlega eftirá samkvæmt reglum lífeyrissjóðsins.
- 6.2 Vinnuveitandi greiðir iðgjöld í sjúkrasjóð, orlofssjóð og starfsmenntunarsjóð stéttarfélagsins og skilar félagsgjaldi og iðgjöldum í sjóði til stéttarfélagsins frá upphafi ráðningar.
- 6.3 Vinnuveitandi greiðir einnig orlofs- og desemberuppbót. Orlofsuppbót er kr. 30.000 árið 2013 og desemberuppbót er kr. 70.000 2013 og hækka uppbætur í samræmi við prósentuhækkanir launa sem SA semur um á almennum vinnumarkaði.

7. Ferðir og risna

- 7.1 Útgjöld starfsmanns vegna allra vinnutengdra ferðalaga og risnu í þágu vinnuveitandans greiðir vinnuveitandinn samkvæmt dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins og/eða reikningi.
- 7.2 Greitt er fyrir notkun einkabifreiðar starfsmannsins í þágu fyrirtækisins og skal upphæðin vera í samræmi við ákvörðun skattstjóra um skattfrjálst endurgjald fyrir notkun einkabifreiðar í þágu vinnuveitanda.
- 7.3 Greitt er fyrir ferðir til og frá vinnu vegna ferða á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki (sé vinnustaður í þéttbýliskjarna) og fyrir ferðir til og frá vinnu ef lengra en 10 km. eru á milli vinnustaðar og heimilis starfsmanns.

8. Greiðsla frítökuréttar vegna lágmarkshvíldar

Komi til frítökuréttar vegna lágmarkshvíldar skal hann skráður á launaseðil og tekinn út skv. kjarasamningi og lögum.

10. Orlof

10.1 Orlof fyrir fullt ársstarf er:

- 24 dagar fyrir starfsmann til 30 ára aldurs og eru orlofslaun 10,17%,
- 27 dagar fyrir starfsmann 30 ára og eldri eru orlofslaun 11,59%,
- 30 dagar fyrir starfsmann 38 ára og eldri eru orlofslaun 13,04%.

Orlof má færa til næsta orloftökuárs hafi starfsmaður frestað orlofi að beiðni eða í samkomulagi við vinnuveitanda. Að öðru gilda orlofslög.

11. Endurmenntun

- 11.1 Starfsmaður á rétt á og skyldur við að viðhalda menntun sinni og hæfni. Starfsmaðurinn á rétt á að taka þátt í endurmenntun minnst 1 viku á ári hverju á kostnað fyrirtækisins.
- 11.2 Þátttaka í endurmenntun telst til vinnutíma starfsmannsins. Endurmenntunin skal helst fara fram á venjubundnum dagvinnutíma.

12. Afsal á höfundar- og einkarétti

Um höfundarrétt starfsmanns fer skv. lögum um höfundarrétt og ef starfsmaður þróar í starfi sínu hugverk eða tæki sem gæti leitt til einkaleyfis gilda um það lög nr. 72/2004 um uppfinningar starfsmanna.

14. Trúnaður skv. lögum nr. 57/2005 c-lið 16. greinar

- a) Starfsmanni er óheimilt að afla sér eða reyna að afla sér með ótilhlýðilegum hætti upplýsinga um eða umráð yfir atvinnuleyndarmálum fyrirtækisins.
- b) Starfsmaður sem fengið hefur vitneskju um eða umráð yfir atvinnuleyndarmálum á réttmætan hátt í starfi sínu fyrir annan eða í félagi við annan, sbr. 1. mgr., má ekki án heimildar veita upplýsingar um eða hagnýta sér slík leyndarmál. Bann þetta gildir í þrjú ár frá því að starfi er lokið eða samningi slitið.
- c) Starfsmanni sem vegna starfs síns eða stöðu að öðru leyti hefur verið trúað fyrir uppdráttum, lýsingum, uppskriftum, líkönum eða þess háttar er óheimilt að hagnýta sér þær eða veita öðrum afnot af slíku án sérstakrar heimildar.

15. Um störf hjá samkeppnisaðila.

Starfsmanni er ekki heimilt að sinna öðru launuðu starfi utan fyrirtækisins nema með leyfi vinnuveitanda.

Óski fyrirtækið að tryggja samkeppnisstöðu sína getur það farið fram á að starfsmanni sé óheimilt að hefja störf hjá fyrirtæki xxxxx sem starfar í samkeppni við fyrirtækið í xx mánuði eftir að hann lætur af störfum hjá fyrirtækinu, enda fær hann greidd óbreytt heildarlaun á mánuði skv. áðurgildandi ráðningarsamningi á nefndu tímabili.

16. Uppsögn

16.1 Uppsagnarfrestur er einn mánuður á fyrstu þremur mánuðum frá undirritun samnings, en sá tími skoðast sem reynslutími. Að þeim tíma liðnum getur hvor aðili samningsins sagt honum skriflega upp með þriggja mánaða fyrirvara/sex mánaða fyrirvara og miðast uppsögn við mánaðamót. (stjórnendur og starfsmenn 50 ára + semja oft um síðari uppsagnarfrestinn).

17. Annað

17.1 Að öðru leyti en að framan greinir gildir kjarasamningur Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands, Stéttarfélags byggingarfræðinga, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands (áður Stéttarfélags verkfræðinga) og SA um kjör starfsmanns.

staður, dagsetning
