

KJARASAMNINGUR
milli
Sambands stjórnunarfélaga STF
og
Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Sambands stjórnunarfélaga STF og SA.

2. gr.

Launabreytingar

Launahækkanir sammingsins eru 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.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

3. gr.

Desember- og orlofsuppbót

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.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl) 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.

Eingreiðsla í júní 2019

Í júní 2019 greiðist sérstök 26.000 kr. eingreiðsla með orlofsuppbót og eftir sömu reglum.


JRP

4. gr.

Hagvaxtarauki

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatölna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

5. gr.

Kauptrygging vegna launaþróunar

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Úrskurði launa- og forsendunefnd kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar skulu kauptaxtar sammings þessa taka sömu krónutöluhækkun.

6. gr.

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.

98
213
2 JRP

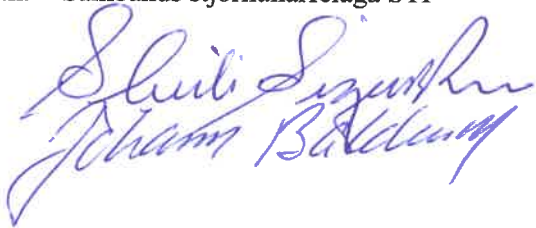
7. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga föstudaginn 28. júní 2019.

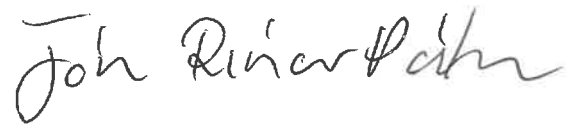
Reykjavík, 18. júní 2019

F.h. Sambands stjórnunarfélaga STF



Steini Sigurðsson
Jónas Baldursson

F.h. Samtaka atvinnulífsins



Jón Rúnar Pálsson

Breytingar á einstaka greinum kjarasamningsins

Grein 1.1.2. um persónubundin laun orðist svo:

1.1.2. Persónubundin laun Um laun verkstjóra/stjórnanda skal samið sérstaklega í ráðningarsamningi. Umsamin laun verkstjóra/stjórnanda ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og ábyrgð fjölda undirmanna, eðli starfs, menntun, starfsreynslu, sbr. bókun aðila um laun verkstjóra/stjórnanda. Eðli máls skv. getur slíkt mat ekki komið fram í einfaldri launatöflu enda aðstæður mismunandi. Sjá bókun um launamyndun verkstjóra/stjórnanda á bls. 50 en þar vísast m.a. um upplýsingar um laun verkstjóra/stjórnanda til launakannana Kjararannsóknarnefndar.

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og verkstjóra/stjórnanda í ráðningarsamningi, skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun s.s. stjórnunarnám og endurmenntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaða við launaákvæðanir.

Starfsmaður skal eiga rétt á viðtali við yfirmann a.m.k. einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Ný málsgrein bætist við í grein 9.2. sem hljóðar svo:

9.2.1 Greiðsla dagpeninga

Óski starfsmaður þess að dagpeningagreiðslur séu greiddar út fyrir upphaf ferðar á að verða við því.

Greinar 10.1. og 10.2. orðist svo:

10.1. Uppsagnarfrestur

Eftir eins mánaðar starf og til loka fyrsta starfsárs hjá sama vinnuveitanda, skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður og úr því 3 mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.

Eftir 5 ára starf sem verkstjóri er uppsagnarfrestur 4 mánuðir og 5 mánuðir eftir 10 ára verkstjórnarstarf.

Uppsagnarfrestur á starfi verkstjóra/stjórnanda í félagi innan STF er orðin 6 mánuðir eftir 15 ára verkstjóra/stjórnanda starf hjá sama atvinnurekanda. Uppsögn fastrar yfirvinnu Um uppsögn á fastri yfirvinnu fer eftir persónubundum uppsagnarfresti verkstjóra/stjórnanda nema sérstök ákvæði heimili skemmri uppsögn á fastri yfirvinnu skv. ákvæðum kjarasamninga undirmanna hans.

10.2. Starfslok vegna lífaldurs

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

88
23
4 JEP

Bókanir

Bókun um laun verkstjóra/stjórnenda orðist svo:

Bókun um launamyndun verkstjóra/stjórnenda

Ísland hefur fullgilt tilskipun Evrópska efnahagssvæðisins um reglubundnar launakannanir (Regulation on the Structure of Earnings Survey) sem tekur til allra helstu starfa á vinnumarkaðnum. Starf þetta er þegar hafið í samstarfi Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar.

Launakannanir þessar eru annars vegar árlegar heildarkannanir og hins vegar ársfjórðungslegar kannanir til athugunar á launabreytingum. Heildarkannanirnar eru sundurgreindar eftir störfum með starfslýsingum sem að nokkru taka mið af þeim þáttum sem greindir eru í l.mgr. Þessar kannanir munu veita víðtækari og fyllri upplýsingar um laun og kjör verkstjóra/stjórnenda en fyrri kannanir.

Störf verkstjóra/stjórnenda eru mjög fjölbreytileg. Hæfniskröfur og stjórnunarábyrgð eru einnig mjög mismunandi. Laun ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og ábyrgð, fjölda undirmanna, eðli starfs, menntun s.s stjórnunarnám og endurmenntun, starfsreynslu, starfsþjálfun, hæfni og öðrum persónulegum eiginleikum. Þessir mismunandi eiginleikar vega misþungt eftir því um hvaða starfsemi er að ræða. Mat á þessum þáttum getur af eðlilegum ástæðum aldrei speglast í einfaldri launatöflu auk þess sem laun verkstjóra/stjórnenda hljóta ávallt að ákvarðast með tilliti til launa undirmanna og launastefnu viðkomandi fyrirtækis.

Bókun um endurmenntun og raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar og að starfsmenn geti fengið hæfni sína skjalfesta óháð því hvar hennar sé aflað. Á undanförunum árum hefur raunfærnimat á mótí námskrám verið að festa sig í sessi í ákveðnum greinum. Aðilar vinnumarkaðarins leggja áherslu á að efla raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins og telja að með því mótí verði einfaldara að mæta þeim áskorunum sem atvinnulífið stendur frammi fyrir í heimi örra tæknibreytinga. Grundvöllur raunfærnimats á mótí viðmiðum atvinnulífsins eru hæfnigreiningar starfa sem unnar verða í samstarfi við fyrirtæki og aðila vinnumarkaðar.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstímanum. Það á við raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins sem og raunfærnimat á mótí námskrám.

Með því að leggja áherslu á raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins og gera þá menntun sem fram fer á vinnustöðum sýnilega verður auðveldara að bregðast við þegar störf breytast og koma til móts við þá starfsmenn sem þurfa að efla hæfni sína vegna tæknibreytinga í atvinnulífinu. Raunfærnimat getur nýst vel fyrir starfsmenn með formlega menntun til að styrkja sig í starfi og fylgja eftir breytingum á störfum vegna tæknibreytinga.

Aðilar eru sammála um að brýnt sé að finna leiðir til að auðvelda iðnaðarmönnum sem þurfa að umskólast vegna tæknibreytinga að fara í raunfærnimat m.a. með því að minnka kostnað og aðlaga það að þörfum þeirra.

5 JRP

Bókun **vegna breytinga á kjarasamningum undirmanna**

Samkvæmt gr. 1.8. í kjarasamningi Samband stjórnunarfélaga STF og SA eiga stjórnendur/verkstjórar rétt til *samningsbundina fríðinda, sem undirmenn þeirra hafa, svo og samskonar reglur varðandi vinnutíma og önnur kjaraatriði, sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi viðkomandi undirmanna eftir því við á.* Stjórnendur sem ekki hafa mannaforráð taka mið af kjarasamningi skrifstofufólks.

Sveinafélög iðnaðarmanna hafa samið um breytingar á vinnutímareglum o.fl. sem taka gildi 1. apríl 2020. Stjórnendur/verkstjórar sem stjórna að meginhluta til iðnaðarmönnum eiga því rétt til samskonar breytinga frá sama tíma ef þeir óska þess.

Sama gildir um þá vinnutímastyttingu sem VR/LÍV hafa samið um frá 1. janúar 2020 varðandi þá stjórnendur sem ekki hafa mannaforráð, eins og hún er útfærð á vinnustað þeirra.

Framangreindar breytingar á kjarasamningum undirmanna verða útfærðar á hverjum vinnustað í samráði við starfsfólk þ.m.t. stjórnendur/verkstjóra. Óhjákvæmilegt er að þær breytingar á vinnutíma- og öðrum starfskjörum stjórnenda/verkstjóra sem af þessum breytingum hlýst séu útfærðar og staðfestar í ráðningarsamningi þeirra eða með viðauka við ráðningarsamning.

Aðilar munu við útgáfu kjarasamnings aðila fyrir lok nóvember birta þær samningsgreinar úr framangreinum kjarasamningum sem leiða til breytinga á starfskjörum stjórnenda/verkstjóra í viðauka ásamt kynningarefni.

Bókun vegna gjalds til Starfsmenntasjóðs

Gjald til Starfsmenntunarsjóðs SA og STF er nú 0,4% af heildarlaunum. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu meta og taka ákvörðun um það hvort þörf sé að hækka gjaldið í 0,5%.

Handwritten signature and initials in blue ink, appearing to be 'JJP' and 'JJP'.