

KJARASAMNINGUR
milli
Verkstjórasamband Íslands
og
Samtaka atvinnulífsins

1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Verkstjórasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins.

2. gr.

Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar 1. maí 2015

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf 1. febrúar 2014 eða fyrr

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 7,2% fyrir starfsmann sem er með 300.000 kr. laun eða lægri og hóf störf hjá launagreiðanda 1. febrúar 2014 eða fyrr. Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærri laun en 300.000 kr. fer stiglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 kr. niður í 3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. laun. Launaþróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. Hækkan launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags-eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.



Launabreytingar 1. maí 2016

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Grunnhækkun launa 1. maí 2016 er 5,5% fyrir starfsmann sem hefur verið í starfi hjá sama launagreiðanda frá 1. maí 2015, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. maí 2015 til 31. desember 2015

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. maí 2015 til loka desember 2015 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. maí 2016.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags-eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 5,5% nema um annað hafi verið samið.

Launabreytingar 1. maí 2017

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

Launabreytingar 1. maí 2018

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 2,0%.

3. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.



4. gr.

Starfsmenntasjóður SA og VSSÍ

Í grein 7.5. um starfsmenntasjóðs gjald komi: „0,4%“ í stað „0,3%“.

5. gr.

Samningsbundin fríðindi, bónusgreiðslur, orlofs- og veikindaréttur.

Við grein 1.6.1. komi ný málslíður, sem verði 2. málslíður, 1. mgr.:

Verkstjóri/stjórnandi skal þó aldrei fá lægra en meðalbónus þeirra starfsmanna sem hann er að stýra.

Ný grein 1.6.3. Bakvaktarálög og vaktaálög orðist svo:

Um bakvaktarálög og vaktálög verkstjóra/stjórnenda fer eftir samskonar reglum og gilda um undirmenn þeirra skv. kjarasamningum.

Við 1. mgr. gr. 1.8.1 bætist nýr málslíður svohljóðandi:

Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

Við 4. mgr. gr. 2.1. bætist nýr málslíður svohljóðandi:

Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

Við gr. 5.1. bætist nýr málslíður svohljóðandi:

Hafi stjórnandi ekki mannaforráð skal miða við kjarasamninga skrifstofufólks.

Við gr. 16.3. um námskeið og endurmenntun kom nýr málslíður við 1. málsgrein og verði svohljóðandi: Um rétt stjórnanda til sækja námsskeið og fræðslu fundi fer að öðru leyti eftir sömu reglum og gilda um undirmenn þeirra.



6. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð tveimur af SA og tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra félaga sem undirrituðu kjarasamninga við SA 29. maí 2015 skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórvaldsákvarðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
 2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
- Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.
3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeiri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.



7. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga eigi síðar en 3. ágúst 2015.

8. gr.

Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjöllum eru bókanir og breytingar á þeim köflum kjarasamninga sem snerta einstakar starfsgreinar.

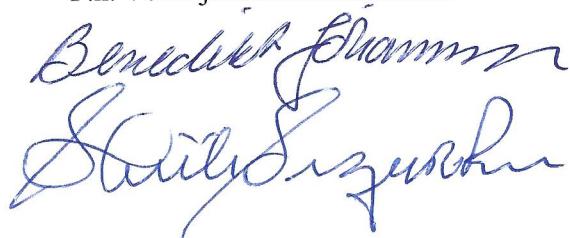
Fylgiskjal 1 – launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Bókanir

- Bókun um sveigjanleg starfslok
- Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma
- Bókun um mat á námi til launa
- Sameiginleg ákvæði og bókanir
- Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

Reykjavík 10. júlí 2015

F.h. Verkstjórasambands Íslands


Benedikt Þórmann
StalifSjávarfriði

F.h. Samtaka atvinnulífsins


Jón R. Pálsson


5

Fylgiskjal 1 – launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

| Launaþróunartrygging, mán.laun | | |
|--------------------------------|--------------|--------|
| Frá | Til | Hækkun |
| 300.000 | kr. og lægri | 7,2% |
| 300.001 | 310.000 | 7,1% |
| 310.001 | 320.000 | 7,0% |
| 320.001 | 330.000 | 6,9% |
| 330.001 | 340.000 | 6,8% |
| 340.001 | 350.000 | 6,8% |
| 350.001 | 360.000 | 6,7% |
| 360.001 | 370.000 | 6,6% |
| 370.001 | 380.000 | 6,5% |
| 380.001 | 390.000 | 6,4% |
| 390.001 | 400.000 | 6,3% |
| 400.001 | 410.000 | 6,2% |
| 410.001 | 420.000 | 6,1% |
| 420.001 | 430.000 | 6,1% |
| 430.001 | 440.000 | 6,0% |
| 440.001 | 450.000 | 5,9% |
| 450.001 | 460.000 | 5,8% |
| 460.001 | 470.000 | 5,7% |
| 470.001 | 480.000 | 5,6% |
| 480.001 | 490.000 | 5,5% |
| 490.001 | 500.000 | 5,4% |
| 500.001 | 510.000 | 5,4% |
| 510.001 | 520.000 | 5,3% |
| 520.001 | 530.000 | 5,2% |
| 530.001 | 540.000 | 5,1% |
| 540.001 | 550.000 | 5,0% |
| 550.001 | 560.000 | 4,9% |
| 560.001 | 570.000 | 4,8% |
| 570.001 | 580.000 | 4,7% |
| 580.001 | 590.000 | 4,7% |
| 590.001 | 600.000 | 4,6% |
| 600.001 | 610.000 | 4,5% |
| 610.001 | 620.000 | 4,4% |
| 620.001 | 630.000 | 4,3% |
| 630.001 | 640.000 | 4,2% |
| 640.001 | 650.000 | 4,1% |
| 650.001 | 660.000 | 4,0% |
| 660.001 | 670.000 | 4,0% |
| 670.001 | 680.000 | 3,9% |
| 680.001 | 690.000 | 3,8% |
| 690.001 | 700.000 | 3,7% |
| 700.001 | 710.000 | 3,6% |
| 710.001 | 720.000 | 3,5% |
| 720.001 | 730.000 | 3,4% |
| 730.001 | 740.000 | 3,3% |
| 740.001 | 750.000 | 3,3% |
| 750.001 | og yfir | 3,2% |

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu



Bókun um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þáttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lifa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírett og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar.

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færst íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.



Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslau n einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagin öðlist gildi.

Bókun um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniþættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi.

Ákvæði kjarasamninga um gildissvið dánar-, slysa- og örorkutrygginga breytist þannig:

Skylt er atvinnureknda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Tryggingar vegna starfa erlendis

Ákvæðið um slys af völdum vélknúinna ökutækja í dánar-, slysa- og örorkutryggingakafla kjarasamninga breytist þannig:

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

JRP
SSD

Bókanir

Samfellt starf og áunnin réttindi

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 kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

Tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við vátryggingarfélög að vátryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþáttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum vátryggingarfélaga.

Könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl).

Bókun um mat á raunfærni til launa

Samningsaðilar eru sammála um að við hæfnigreiningu starfa, við mat á námi/raunfærni til launa, þurfi m.a. að líta til aukinna krafna um símenntun og góð tök á erlendum tungumáli /-málum vegna samskipta við ferðamenn og erlenda hópstjóra. Ef þess er óskað að bílstjóri hafi sérstaka þekkingu til að miðla til farþega þá ber að taka tillit til þess við hæfnigreiningu.

Bókun vegna taxtabreytinga 2017 og 2018

Peir verkstjórar/stjórnendur sem miða laun sín við laun við launataxta undirmanna, sbr. gr. 1.6.. í kjarasamningi fá sambærilegar taxtabreytingar og undirmenn skv. launatöxtum kjarasamninga undirmanna.

