

KJARASAMNINGUR
milli
Bílgreinasambandsins
og
Samiðnar

1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Samiðnar og Bílgreinasambandsins.

2. gr.

Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar 1. maí 2015

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggð lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. febrúar 2014 til 30. apríl 2015 samkvæmt fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2015 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunar launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkunar vegna sveinsprófs skulu ekki koma til frádráttar við útreikning launaþróunartryggingar.

Hækkun 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.

Frávik vegna gjaldþrots og uppsagna af völdum verkefnaskorts

Starfsmenn sem hófu störf hjá nýjum vinnuveitanda vegna uppsagna af völdum verkefnaskorts eða í kjölfar gjaldþrots á tímabilinu 1. maí til 31. desember 2014 skulu taka sömu hlutfallshækkun launa og samstarfsmenn í sömu störfum.

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.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið



Afkastatengd launakerfi

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

Launabreytingar 1. maí 2016

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. maí 2015 er tryggt 5,5% lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2016 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunar launa í fastmótuðum launakerfum í fyrirtækja- eða vinnustaðasamningum og launahækkunar vegna sveinsprófs skulu ekki koma til frádráttar við útreikning launaþróunartryggingar.

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.

Frávik vegna gjaldþrots og uppsagna af völdum verkefnaskorts

Starfsmenn sem hófu störf hjá nýjum vinnuveitanda vegna uppsagna af völdum verkefnaskorts eða í kjölfar gjaldþrots á tímabilinu 1. maí til 31. desember 2015 skulu taka sömu hlutfallshækkun launa og samstarfsmenn í sömu störfum.

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.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið

Afkastatengd launakerfi

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

Launabreytingar 1. maí 2017

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

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 4,5%.

Launabreytingar 1. maí 2018

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

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 3,0%.

3. gr.

Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. maí 2015 og taka á samningstímanum breytingum skv. 2. gr. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% þann 1. maí 2016, 5,5% þann 1. maí 2015, 3,0% þann 1. maí 2017 og 2,0% 1. maí 2018, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

Taxtar faglærðra færðir nær greiddum launum

Með samningnum eru lágmarkskauptaxtar faglærðra færðir nær greiddum launum í greininni. Nýir kauptaxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkanir skv. 2. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

Starfsmaður sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 2. gr. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

4. 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.

5. 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 af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaga ASÍ sem að samningsforsendum þessum standa skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsákvarðanir 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 þeirri 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.

6. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

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

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga daginn 15. júlí.

9. gr.

Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjölum eru bókanir og breytingar á einstökum köflum kjarasamnings

Fylgiskjal 1 – launapróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Bókanir

- Bókun um sveigjanleg starfslok
- Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma
- Bókun um mat á námi til launa
- Bókun um breytingar á launatöxtum 1. maí 2015
- Sameiginleg ákvæði og bókanir
-

Reykjavík 23. júní 2015

F.h. aðildarfélagi Samiðnar

Bláinn
Hann
Sóknir

F.h. Bilgreinasambandið

Atli Vilhjálmsson
Ólafur

Fylgiskjal 1 – launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Launaþróunartrygging, mánl. 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%

OL

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

11

Breytingar á ákvæðum aðalkjarasamnings

Við grein 1.10.1 bætist:

Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

Ný gr. 3.7.1.6. orðist svo:

Ef starfsmaður er sendur á vegum fyrirtækis til að dvelja fjarri ráðningarstað meira en tvær nætur skal samið um fjarvistaralag, enda hafi ekki verið gert ráð fyrir þóknun vegna slíkra fjarvista við ákvörðun launa.

Í stað 1. mgr. greinar 13.1.1 koma tvær málsgreinar sem orðist svo:

Sveinar sem eru félagsmenn í aðildarfélögum Samiðnar og er falin verkstjórn, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir og ekki vera lægra en fyrir flokksstjórn.

Aðild sveina að aðildarfélögum Samiðnar kemur á engan hátt í veg fyrir að sveinum sé falin verkstjórn enda taki þeir á sig allar skyldur sem því fylgir.

Bókanir með kjarasamningi

Bókun um breytingar á launatöxtum 1. maí 2015

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta faglærðra nær greiddu kaupi án sjálfkrafa hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þar aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. 2. gr. samnings þessa. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýju taxtana en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi saman og vegur þ.a.l. minna í heildarlaununum en áður.

Bókun um mat á námi til launa

Samiðn og Bílgreinasambandið munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfnipættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, 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.

Bókun um eflingu iðngreina

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015

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 þátttöku 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. Sífelld 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 ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldursamsetningar.

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 álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

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

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast 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 lágmarkslaun 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 samkomulagið öðlist gildi.

Breytingar á aðalkjarasamningi

Fyrir neðan l.mgr. þess kafla sem fjallar um vinnuslys og atvinnusjúkdóma komi skýringarkassi:

Skýring

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

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

Skylt er atvinnurekenda 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 ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

Útreikningur veikindaréttar

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildaréttur á 12 mánaða tímabili) komi skýringarkassi:

Skýring

Veikindaréttur 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 við útreikning.

Bókun um bakvaktir

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að skilgreina nánar fyrirkomulag þjónustu sem starfsmenn veita fyrirtækjum utan vinnutíma þar sem starfsmenn leysa verkefni án þess að mæta til vinnu á verkstað. Aðilar eru sammála um að leggja þurfi í greiningarvinnu, hefja skal vinnu í september 2015 og skuli allri vinnu lokið fyrir 31. desember 2015 með samkomulagi um viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir slíka vinnu.

Samfelld 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 váttryggingarfélag að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

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).

Endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila.

Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

Samiðn og BÍlgreinasambandið telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsmenn eru fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá vinnuveitanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttindakerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða vinnuveitanda standi því ekki í

vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun.

Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitölufлакki.

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinbera lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.



Launaflokkur 1

Þeir sem lokið hafa sveinsprófi eða sambærilegri menntun

	1/4 2015	1/5 2015	Br. Kr.	Hlutf..br.	2016	Br. Kr.	Hlutf. br.	2017	Br. Kr.	Hlutf. Br.	2018	Br. Kr.	Hlutf. Br.	Samtals br.	Hlutf. Br.
	291.382				1.055			1.045			1.030				
BYJUNARTAXTI SVEINS	300.823	335.823	44.441	15,25%	354.293	18.470	5,5%	370.236	15.943	4,50%	381.344	11.107	3,0%	89.962	30,87%
Eftir 1 ár í starfsgrein	310.804	345.804	44.981	14,95%	364.823	19.019	5,5%	381.240	16.417	4,50%	392.677	11.437	3,0%	91.854	30,53%
Eftir 3 ár í starfsgrein	321.284	356.284	45.480	14,63%	375.880	19.596	5,5%	392.794	16.915	4,50%	404.578	11.784	3,0%	93.774	30,17%
Eftir 5 ár í starfsgrein	331.734	372.607	51.323	15,97%	393.100	20.493	5,5%	410.790	17.690	4,50%	423.114	12.324	3,0%	101.830	31,69%
Eftir 7 ár í starfsgrein	343.844	385.566	53.832	16,23%	406.772	21.206	5,5%	425.077	18.305	4,50%	437.829	12.752	3,0%	106.095	31,98%
2 sveinsbr. o.fl.*	355.976	397.698	53.854	15,66%	419.571	21.873	5,5%	438.452	18.881	4,50%	451.606	13.154	3,0%	107.762	31,34%
Verkstjóri II	368.716	410.438	41.722	15,30%	433.012	22.574	5,5%	452.498	19.486	4,50%	466.073	13.575	3,0%	110.097	30,93%
Aðstoðarverkstj. ofl.**	382.092	423.814	41.722	14,94%	447.124	23.310	5,5%	467.244	20.121	4,50%	481.262	14.017	3,0%	112.546	30,52%
Verkstjóri I	390.915	432.637	41.722	13,23%	456.432	23.795	5,5%	476.971	20.539	4,50%	491.281	14.309	3,0%	109.189	28,58%

* Tvö sveinsbréf sem nýtast í starfi.

*Sérmenntaður sveinn(2.þrep). *Meistarabréf

**Aðstoðarverkstjóri. **Sérmenntaður sveinn

**Tegundarsérfræðingur, ráðgjafi.

Launaflokkur 2***

	1/4 2015	1/5 2015	Br. Kr.	Hlutf..br.	2016	Br. Kr.	Hlutf. br.	2017	Br. Kr.	Hlutf. Br.	2018	Br. Kr.	Hlutf. Br.	Samtals br.	Hlutf. Br.
Almenn hækkun					1.055			1.045			1.030				
Taxtabr.															
BYJUNARL.	273.452	314.325	40.873	14,95%	331.613	17.288	5,5%	346.535	14.923	4,50%	356.932	10.396	3,0%	83.480	30,53%
Eftir 1 ár í starfsgr.	282.575	323.448	40.873	14,46%	341.238	17.790	5,5%	356.593	15.356	4,50%	367.291	10.698	3,0%	84.716	29,98%

Nemar í bilgreinum

	1/4 2015	1/5 2015	Br. Kr.	Hlutf..br.	2016	Br. Kr.	Hlutf. br.	2017	Br. Kr.	Hlutf. Br.	2018	Br. Kr.	Hlutf. Br.	Samtals br.	Hlutf. Br.
Fyrstu 12 vikurnar	218.219	243.219	25.000		258.219	15.000	5,50%	272.421	14.202	4,50%	284.680	12.259		66.461	
Næstu 12 vikurnar	230.939	255.939	25.000		270.939	15.000	5,50%	285.841	14.902	4,50%	298.703	12.863		67.764	
Eftir 24 vikur	243.656	268.656	25.000		283.656	15.000	5,50%	299.257	15.601	4,50%	312.724	13.467		69.068	

Handwritten signatures and initials:


