

## KJARASAMNINGUR

milli

Eflingar – stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar, Verkalýðs- og sjómannafélags  
Keflavíkur og nágrennis og Stéttarfélags Vesturlands

og

Samtaka atvinnulífsins

### 1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis við SA og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans. Með sama hætti felur hann í sér breytingar og viðbætur við veitingasamning Eflingar-stéttarfélags, og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis við SA og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans. Kjarasamningurinn felur að sama skapi í sér breytingar og viðbætur við sömu samninga SA og Stéttarfélags Vesturlands.

### 2. gr.

#### Launabreytingar á samningstímanum

##### Launabreytingar 1. maí 2015

##### Launapróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

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 fyrir 1. febrúar 2014. Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærri laun en 300.000 kr. fer stíglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 kr. niður í 3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. laun. Launapróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. 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.

##### 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

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

##### Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Launaflokkur 1 fellur brott og starfsheiti færast í launaflokk 2. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

#### **Launabreytingar 1. maí 2016**

##### Launabróunartrygging 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

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

##### Sérstök hækkun kaupaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. 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%.

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

#### **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%, sbr. fylgiskjal.

### **3. gr.**

#### **Kauptaxtar**

Í stað áðurgildandi kaupaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. maí 2015, 1. maí 2016, 1. maí 2017 og 1. maí 2018.

Starfsaldursþrep í launatöflu breytast þannig að þrep eftir 7 ár í sama fyrirtæki verði eftir 5 ár í sama fyrirtæki, þrep eftir 5 ár í starfsgrein verði eftir 3 ár í starfsgrein, þrep eftir 3 ár í

starfsgrein verði eftir 1 ár í starfsgrein og þrep eftir 1 ár í starfsgrein verði byrjunarlaun 20 ára. Núgildandi byrjunarlaunaprep fellur brott.

#### 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.mái 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.

##### **Grein 1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf (gr. 1.4. í veitingasamningi)**

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir):

1. maí 2015 kr. 245.000 á mánuði.

1. maí 2016 kr. 260.000 á mánuði.

1. maí 2017 kr. 280.000 á mánuði.

1. maí 2018 kr. 300.000 á mánuði.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekjutryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launahækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

#### 6. gr.

Gr. 1.1.2 orðist svo (gr. 1.2.2. í veitingasamningi):

Laun starfsmanna undir 20 ára aldri

Laun 18 og 19 ára eru 95% af byrjunarlaunum 20 ára. 18 og 19 ára einstaklingar sem starfað hafa a.m.k. 6 mánuði (að lágmarki 700 vinnustundir) í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð, eiga rétt á byrjunarlaunum 20 ára. Við 20 ára aldur er starfsreynsla metin að fullu við röðun í starfsaldursþrep (1800 stundir teljast ársstarf).

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum 20 ára, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

Starfsmenn 16 og 17 ára sem vinna skv. bónuskerfi í fiskvinnslu, eða í fiskvinnslu þar sem tekin hefur verið upp föst bónusgreiðsla vegna þess að afköst eru vélstýrð, skulu ekki taka lægri laun en skv. 18 ára taxta. Starfsmenn 18 og 19 í sömu störfum skulu ekki taka lægri laun en byrjunarlaun 20 ára.

## 7. 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 efnidir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð tveimur af SA og tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra félaga sem undirrita 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 stjórnvaldsáskvarðanir 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.

## 8. gr.

### Gildistími og atkvæðagreiðsla

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

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga mánudaginn 22. júní.

### 9. gr.

#### Fylgiskjöl

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

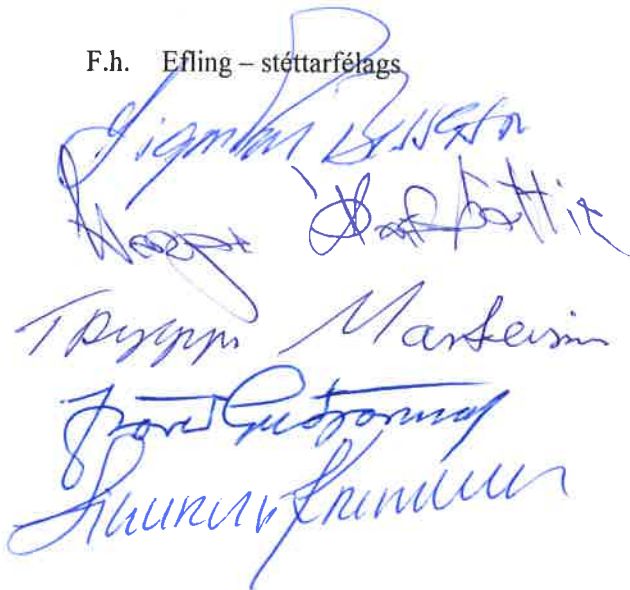
#### Fylgiskjal 1 – launabróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

##### Bókanir

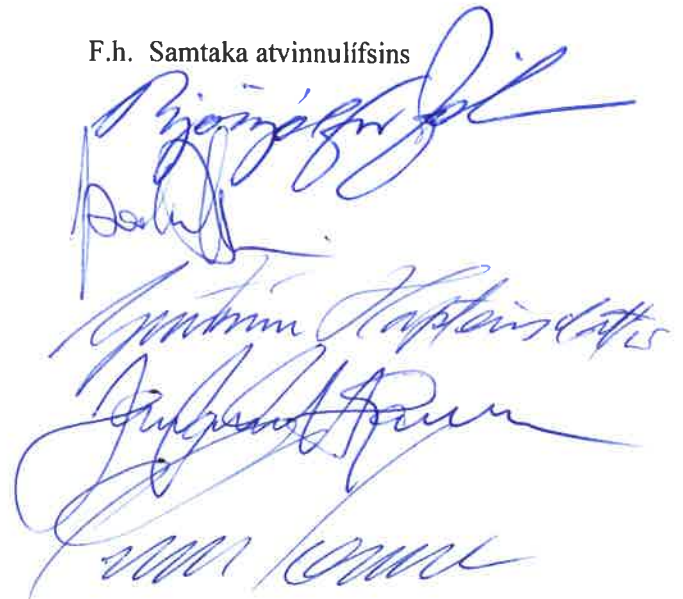
- Bókun um sveigjanleg starfslok
- Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma
- Bókun um mat á námi til launa
- Sameiginleg ákvæði og bókanir
- Breytingar á aðalkjarasamningi aðila
- Kauptaxtar fyrir árin 2015 - 2018
- 

Reykjavík 29. maí 2015

F.h. Efling – stéttarfélag

  
Dignar Björnsdóttir  
Hönnu Þorbjörg  
Þorgerður Maríey  
Jón Guðmundsson  
Haukur Gunnarsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

  
Þorgerður  
Guðrún Ragnarsdóttir  
Jón Guðmundsson  
Einar Þorvaldsson

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar

Þóbjörn Gunnarsson  
Linda Baldeisdóttir

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis

Kristjánsson  
Jóhanna Halldóttir  
Einarbjörg Kristmunds.  
Jóhann R. Kristjánsson.

F.h. Stéttarfélags Vesturlands

Sigrún Jóhanna

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'M' and 'M'.

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 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 lífa 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 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 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 stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016.

Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhlíða 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.

### **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.

### **Breytingar á aðalkjarasamningi og veitingasamningi aðila**

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

#### **Skýring**

Óvinnufærni af völdum slyss getur haldur 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 örorkutryggingakafli 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 ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

### Útreikningur veikindaréttar

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildarréttur 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.

### Bókanir

#### Samfelldu 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 slysatriggingar 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.

#### 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.

## Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

Ný grein 2.10. um bakvaktir orðist svo:

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

## **Breytingar á 15. kafla um byggingastarfsmenn**

Við f. lið greinar 15.1. bætast starfsheitin jarðlagnir, hellulagnir og störf við garðyrkju

Grein 15.9.7. um hlífðarfatnaðað orðist svo:

Við þær aðstæður þegar nauðsynlegt er að starfsmaður klæðist sérstökum hlífðarfatnaði (t.d. kuldagalla auk venjulegs vinnufatnaðar) við vinnu sína, sér til verndar gegn kulda sem getur haft áhrif á heilsu hans og öryggi, skal vinnuveitandi leggja hann til. Hlífðarfatnaðurinn er eign vinnuveitanda og skal starfsmaður við starfslok standa skil á honum en greiða kostnaðarverð ella.

## **Breytingar á 16. kafla um tækjastjórnendur**

Grein 16.1. um gildissvið orðist svo:

Ákvæði þessa kafla gilda um tækjamenn og bílstjóra sem starfa á tækjum sem krefjast vinnuvélaréttinda eða aukinna ökuréttinda.

Kaflinn gildir einnig um bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur)

Skilgreiningar í gr. 16.2. orðist svo:

### Tækjastjórnandi 1:

Tækjamenn á tækjum sem krefjast frumnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum.

## Tækjastjórnandi 2:

Tækjamenn á tækjum sem krefjast grunnnámskeiðs eða framhaldsnámskeiðs samkvæmt reglum um réttindi til að stjórna vinnuvélum og bílstjórar á ökutækjum sem krefjast aukinna ökuréttinda. Bor- og hleðslumenn í jarðgöngum (borflokkur).

Við grein 16.9. bætist skýringarkassi:

Við fermingu og affemningu flutningabifreiða er mikilvægt að gætt sé að vinnuvernd, sbr. reglur nr. 499/1994 um öryggi og hollustu þegar byrðar eru handleiknar. Ef flytja þarf byrði úr stað, t.d. lyfta henni, ýta eða draga, ber vinnuveitanda að „gera skipulagsráðstafanir eða nota viðeigandi hjálpartæki, einkum vélbúnað, til að komast hjá því að starfsmenn þurfi að handleika byrðar.“ Í því felst m.a. að nota þarf viðeigandi búnað eða sjá starfsmönnum fyrir hjálpartækjum til að draga úr hættu.

## **Breytingar á 17. kafla um hópþjálfingastjóra**

Gr. 17.4. falli brott (almenn ákvæði gilda)

Við grein 17.7. bætist ný málsgrein um neysluhlé í dagvinnu.

Kaffítímar í dagvinnu eru samtals 35 mín. á dag og skulu teknir eftir því sem best hentar.

Fyrir neðan ákvæði um neysluhlé í gr. 17.8. kemur skýringarkassi:

Virkur vinnutími vaktavinnumanna er 37 klst. og 5 mín. að meðaltali á viku og greiðist yfirvinnukaup fyrir vinnu umfram það.

Inn komi ný grein 17.14. Námskeið:

Sæki bílstjóri námskeið með samþykki atvinnurekanda til að auka við réttindi sín eða til að viðhalda þeim skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda nýtist námskeiðið starfsmanni í starfi sínu hjá viðkomandi atvinnurekanda og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. Atvinnurekandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald, en heimilt er að skilyrða greiðslu námskeiðsgjalds því að starfsmaður greiði hluta þess til baka segi hann upp störfum og hætti innan nánar tilgreinds tíma (t.d. 6 mánaða) frá því námskeiði lauk. Endurgreiðslan er hlutfallsleg miðað við þann tíma sem eftir er af tímabilinu.

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 tækni 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 um endurskoðun kafla um hópferðabifreiðastjóra

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða kafla um hópferðabifreiðastjóra í ljósi mikilla breytinga á starfsumhverfi þeirra, auknum kröfum um símenntun, álagi við vetrarakstur með farþega, sveigjanlegum neysluhléum, auknum kröfum um góð tækni á erlendum tungumálum vegna samskipta við farþega og erlenda hópstjóra, miðasölu, þjónustu við farþega við losun

og lestun o.fl. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum frá SA og tveimur frá Eflingu/Hlíf/VSFK/SV hefji störf 1. október 2015 og er stefnt að því að hún skili niðurstöðum fyrir lok mars 2016.

### **Breytingar á 18. kafla um fiskvinnslufólk**

Breytingar á kafla um fiskvinnslufólk hafa verið undirritaðar sérstaklega og eru hluti samnings þessa.

### **Bókanir vegna 22. kafla um ræstingarstörf**

#### Bókun um fræðslu starfsfólks í ræstingum

Samningsaðilar eru sammála um að gera skuli úttekt á menntun og fræðslu starfsfólks við ræstingar.

Í þeim tilgangi verður skipaður vinnuhópur aðila sem skili niðurstöðum fyrir 1. mars 2016. Vinnuhópurinn skipa tveir aðilar frá hvorum samningsaðila. Vinnuhópurinn skili tillögum að námskeiðum sem hafi það að markmiði að fræða starfsfólk um hagnýt atriði er varða starf þeirra, s.s. varðandi ræstingarefni, skipulag ræstingarvinnu, ræstingaraðferðir, framkomu, þjónustu og virðingu fyrir starfinu svo og um ræstingar fyrir starfsmenn með takmarkaða íslenskukunnáttu.

Farið verði sérstaklega í fræðslu sem snýr að öryggismálum starfsmanna svo sem við þrif í matvælavinnslum. [2015]

#### Bókun um skilgreiningar á hreingeringu

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp sem fjallar um skilgreiningu á hreingeringu.

Markmiðið er að skýra betur þau verkefni sem fallið geta undir þær skilgreiningar út frá áhættu og auknu álagi.

Leggja þarf mat á álagsgreiðslur eftir eðli verkefna.

Samhliða því verði farið í endurskoðun á rammasamningi um ræstingar.

Nefndin taki til starfa í september 2015 og ljúki störfum eigi síðar en í febrúar 2016. [2015]

Launaflokkar í kjarasamningi SA og aðildarféлага Starfsgreinasambandsins og Flóabandalagsins

Í gildi frá 1.5. 2015

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
2	229.517	231.153	232.814	234.500
3	231.153	232.814	234.500	236.211
4	232.814	234.500	236.211	237.948
5	234.500	236.211	237.948	239.711
6	236.211	237.948	239.711	241.500
7	237.948	239.711	241.500	243.316
8	239.711	241.500	243.316	245.159
9	241.500	243.316	245.159	247.030
10	243.316	245.159	247.030	248.928
11	245.159	247.030	248.928	250.856
12	247.030	248.928	250.856	252.812
13	248.928	250.856	252.812	254.798
14	250.856	252.812	254.798	256.814
15	252.812	254.798	256.814	258.859
16	254.798	256.814	258.859	260.936
17	256.814	258.859	260.936	263.043
18	258.859	260.936	263.043	265.182
19	260.936	263.043	265.182	267.354
20	263.043	265.182	267.354	269.558
21	265.182	267.354	269.558	271.795
22	267.354	269.558	271.795	274.065
23	269.558	271.795	274.065	276.370
24	271.795	274.065	276.370	278.709

Í gildi frá 1.5. 2016

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
2	244.517	246.153	247.814	249.500
3	246.153	247.814	249.500	251.211
4	247.814	249.500	251.211	252.948
5	249.500	251.211	252.948	254.711
6	251.211	252.948	254.711	256.500
7	252.948	254.711	256.500	258.316
8	254.711	256.500	258.316	260.159
9	256.500	258.316	260.159	262.030
10	258.316	260.159	262.030	263.928
11	260.159	262.030	263.928	265.856
12	262.030	263.928	265.856	267.812
13	263.928	265.856	267.812	269.798
14	265.856	267.812	269.798	271.814
15	267.812	269.798	271.814	273.859
16	269.798	271.814	273.859	275.936
17	271.814	273.859	275.936	278.043
18	273.859	275.936	278.043	280.182
19	275.936	278.043	280.182	282.354
20	278.043	280.182	282.354	284.558
21	280.182	282.354	284.558	286.795
22	282.354	284.558	286.795	289.065
23	284.558	286.795	289.065	291.370
24	286.795	289.065	291.370	293.709

Í gildi frá 1.5. 2017

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
3	257.230	258.966	260.728	262.515
4	258.966	260.728	262.515	264.331
5	260.728	262.515	264.331	266.173
6	262.515	264.331	266.173	268.043
7	264.331	266.173	268.043	269.940
8	266.173	268.043	269.940	271.866
9	268.043	269.940	271.866	273.821
10	269.940	271.866	273.821	275.805
11	271.866	273.821	275.805	277.820
12	273.821	275.805	277.820	279.864
13	275.805	277.820	279.864	281.939
14	277.820	279.864	281.939	284.046
15	279.864	281.939	284.046	286.183
16	281.939	284.046	286.183	288.353
17	284.046	286.183	288.353	290.555
18	286.183	288.353	290.555	292.790
19	288.353	290.555	292.790	295.060
20	290.555	292.790	295.060	297.363
21	292.790	295.060	297.363	299.701
22	295.060	297.363	299.701	302.073
23	297.363	299.701	302.073	304.482
24	299.701	302.073	304.482	306.926

Í gildi frá 1.5. 2018

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	266.735	268.550	270.390	272.261
5	268.550	270.390	272.261	274.158
6	270.390	272.261	274.158	276.084
7	272.261	274.158	276.084	278.038
8	274.158	276.084	278.038	280.022
9	276.084	278.038	280.022	282.036
10	278.038	280.022	282.036	284.079
11	280.022	282.036	284.079	286.155
12	282.036	284.079	286.155	288.260
13	284.079	286.155	288.260	290.397
14	286.155	288.260	290.397	292.567
15	288.260	290.397	292.567	294.768
16	290.397	292.567	294.768	297.004
17	292.567	294.768	297.004	299.272
18	294.768	297.004	299.272	301.574
19	297.004	299.272	301.574	303.912
20	299.272	301.574	303.912	306.284
21	301.574	303.912	306.284	308.692
22	303.912	306.284	308.692	311.135
23	306.284	308.692	311.135	313.616
24	308.692	311.135	313.616	316.134