

Nýr kjarasamningur við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, undirritaður 8. maí 2020

Þann 8. maí 2020 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023.

Helstu atriði sammingsins eru:

Hækkun launa

- 1. janúar 2020 hækka laun um kr. 17.000 kr.
- 1. apríl 2020 hækka laun um kr. 24.000 kr.
- 1. janúar 2021 hækka laun um kr. 24.000 kr.
- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000 kr.

Önnur laun, ný grein 1.1.4

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggja á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021 og þann 1. janúar 2022.

Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjal 2 og 3. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6.

Eingreiðsla 1. maí 2020

Uppgjörsgreiðsla (persónuuppbót) fyrir tímabilið 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019, kr. 98.694 sem greiðist þann 1. maí 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Yfirvinnukaup, ný grein 1.5.1 breytist þann 1. október 2020

Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1: Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf skv. gr. 2.1.1.

Persónuuppbót, ný grein 1.7.1

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8. Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. desember 2019	kr. 115.850.	1. desember 2021	kr. 121.700.
1. maí 2020	kr. 50.450.	1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2020	kr. 118.750.	1. desember 2022	kr. 124.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.		

Fæði og mótuneyti greinar 2.6.9.1, 3.4.3 og 3.4.4

Fæðispeningar hækka í 647 kr.

Orlof

Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Borgarlegur fatnaður grein 8.2.4

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddur fatapeningar kr. 20 á unna klst.

Styrktarsjóður grein 13.7.1

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

Gjaldið var áður 0,55% en er 0,75% frá 1. janúar 2020.

Stytting vinnuviku

Með kjarasamningi þessum eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma starfsmanna sveitarfélaga og þar með til aukinna lífsgæða og bættis vinnuumhverfis. Aðilar eru sammála um að eigi síðar en 1. janúar 2021 styttist hver vinnudagur um 13 mínútur á dag, fyrir starfsmann í fullu starfi m.v. 40 stunda vinnuviku. Þar með lækkar vikuleg vinnuskylda starfsmanns um 65 mínútur.

Einnig eru aðilar sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali 3 með kjarasamningi. Helstu breytingar á vinnutíma er fólgin í því að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks mun taka mið af fleiri þáttum en áður. Vaktaálgasflokkum fjölga og vægi vinnustunda verður metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður einnig greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Áætlað er að breytingar á vinnufyrirkomulagi vaktavinnufólks taki gildi 1. maí 2021.

Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningur á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Samningsaðilar bera samninginn, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 15. maí 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 15. maí 2020 skoðast samningurinn samþykktur.