

Nýr kjarasamningur við Samband stjórnendafélaga undirritaður 3. júlí 2020

Þann 3. júlí 2020 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Samband stjórnendafélaga, nýjan kjarasamning sem gildir frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023.

Helstu atriði samningsins 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.
- 1. janúar 2023 tekur launatafla 5 gildi.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kaupþöxtum á almennum vinnumarkaði.

Eingreiðsla 1. ágúst 2020

Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 166.048, sem greiðist þann 1. ágúst 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall. Full upphæð fyrir tímavinnumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

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 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

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:

desember 2019	kr. 115.850	maí 2020	kr. 50.450
desember 2020	kr. 118.750	maí 2021	kr. 51.700
desember 2021	kr. 121.700	maí 2022	kr. 53.000
desember 2022	kr. 124.750	maí 2023	kr. 54.350

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.

Stytting vinnuviku

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, sjá nánar í fylgiskjali 2 með kjarasamningi.

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 styttist úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks mun taka mið af fleiri þáttum en áður. Vaktaálgasflokkum fjölgar 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 um náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á núgildandi kjarasamningum vegna forsendu ákvæða þeirra skulu samninganefnd STF vegna þessa kjarasamnings og SNS taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi aðila. Náist ekki samkomulag um viðbrögð þá skal saminganefnd þess aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna það gagnaðila og er þá heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Verði núgildandi kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er bæði samninganefnd STF vegna þessa kjarasamnings og SNS heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til atkvæðagreiðslu. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 14:00 þann 13. júlí 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

BÓKUN 9 [2020]

Um sérákvæði

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarféлага sem fylgdu fyrri kjarasamningi haldi áfram gildi sínu.