**KJARASAMNINGUR**

**SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA**

**f.h. þeirra sveitarfélaga og**

**annarra aðila sem það hefur**

**samningsumboð fyrir**

**OG**

**MATVÍS**

**SAMKOMULAG UM BREYTINGAR OG FRAMLENGINGU KJARASAMNINGS**

**GILDISTÍMI:**

1. **MAÍ 2015 til 31. MARS 2019**

**EFNISYFIRLIT**

[1. Inngangur 3](#_Toc440032488)

[2. Framlenging gildandi kjarasamninga 3](#_Toc440032489)

[3. Föstu mánaðarlaun 3](#_Toc440032490)

[4. Eingreiðslur á samningstímanum 3](#_Toc440032491)

[5. Persónuuppbót / desemberuppbót 4](#_Toc440032492)

[6. Persónuuppbót / orlofsuppbót 4](#_Toc440032493)

[7. Yfirvinna 4](#_Toc440032494)

[8. Lágmarkshvíld 4](#_Toc440032495)

[9. Vaktavinna 5](#_Toc440032496)

[10. Orlof 5](#_Toc440032497)

[11. Ferðir og gisting 5](#_Toc440032498)

[12. Ófærð 5](#_Toc440032499)

[13. Fræðslumál 6](#_Toc440032500)

[14. Samstarfsnefnd 8](#_Toc440032501)

[15. Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla 9](#_Toc440032502)

[Bókanir 10](#_Toc440032503)

[Fylgiskjal I: Launatöflur 12](#_Toc440032504)

[Fylgiskjal II: Tengitafla við starfsmat 20](#_Toc440032505)

[Fylgiskjal III: Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar 22](#_Toc440032506)

**SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARÉLAGA**

**og**

**MATVÍS**

**gera með sér svofellt samkomulag um breytingar og**

**framlengingu á kjarasamningi aðila**

# Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna samkvæmt þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að sbr. gr. 2 í rammasamkomulagi milli aðila vinnumarkaðar, sem undirritað var 27. október 2015, sjá fylgiskjal III.

# Framlenging gildandi kjarasamninga

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

# FÖST MÁNAÐARLaun

**Grein 1.1.1 breytist svo:**

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum og tengitöflu í fylgiskjölum I og II.

Launatafla I: Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016.

Launatafla II: Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017.

Launatafla III: Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018.

Launatafla IV: Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. maí 2015 25.000 kr. eða að lágmarki 7,7% sbr. meðfylgjandi launatöflu

1. júní 2016 15.000 kr. eða að lágmarki 5,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu

1. júní 2017 2,5% hækkun launatöflu auk jöfnunar á bilum milli launaflokka í launatöflu sbr. meðfylgjandi launatöflu.

1. júní 2018 2% sbr. meðfylgjandi launatöflu

# eingreiðslur á samningstímanum

**Grein 1.2 hljóði svo:**

Sérstök eingreiðsla, kr. 49.000 greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

# Persónuuppbót / Desemberuppbót

**Grein 1.7.1 breytist svo:**

Persónuuppbót / desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 100.700.

Á árinu 2016 kr. 106.250.

Á árinu 2017 kr. 110.750.

Á árinu 2018 kr. 113.000.

Að öðru leyti er greinin óbreytt.

# Persónuuppbót / orlofsuppbót

**Grein 1.8.1 breytist svo:**

Persónuuppbót / orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 44.500.

Á árinu 2017 kr. 46.500.

Á árinu 2018 kr. 48.000.

Að öðru leyti er greinin óbreytt.

# Yfirvinna

**Grein 2.3.3 breytist svo:**

Við gr. 2.3.3 bætist fyrirsögnin „Útkall“. Að öðru leyti er greinin óbreytt.

**Grein 2.3.4 hljóði svo:**

Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.

**Grein 2.3.6 hljóði svo:**

Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.

# lágmarkshvíld

**Grein 2.4.1:**

Við grein 2.4.1 bætist:

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, [www.samband.is/tengill](http://www.samband.is/tengill)

**Grein 2.4.5.7 hljóði svo:**

Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því hann að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

# vaktavinna

**Grein 2.6.2 hljóði svo:**

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá.

Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

# orlof

**Grein 4.5.1 breytist svo:**

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaga að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt."

#  Ferðir og gisting

**Grein 5.7.7.1 breytist svo:**

Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

Að öðru leyti er greinin óbreytt.

# Ófærð

**Ný grein 5.9 hljóði svo:**

**5.9 ÓFÆRÐ**

5.9.1 Hamli ófærð á viðkomandi svæði því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

# Fræðslumál

**Kafli 10 um fræðslumál hljóði svo:**

**10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar**

10.1.1 Starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal sveitarfélag og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.

10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausu leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.2 **Símenntun og starfsþróun**

10.2.1 Símenntun

10.2.1.1Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna.

Árlega skal þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Starfsmanni ber persónuálag skv. gr. 10.2.2 fyrir þátttöku í áætluninni.

Hafni starfsmaður þátttöku í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári, enda hafi vinnuveitandi gert honum kleift að taka þátt í áætluninni.

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

10.2.1.2 Starfsþróunarsamtal

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

* 2% eftir 1 árs starf sem matreiðslumaður.
* Samtals 4% eftir 5 ára starf sem matreiðslumaður.
* Samtals 6% eftir 9 ára starf sem matreiðslumaður.
* Samtals 8% eftir 15 ára starf sem matreiðslumaður.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag krafið starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

10.2.3 Persónuálag vegna menntunar á framhaldsskólastigi

Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 4% enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf.

Hafi starfsmaður auk iðnmenntunar eða stúdentsprófs sem metið hefur verið í starfsmati vegna menntunarkrafna til starfsins fær hann annað lokapróf á framhaldsskólastigi metið til 4% persónuálags, svo framarlega sem viðbótarnámið samsvari a.m.k. 2 ára námi. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

Iðnaðarmenn sem hafa meistararéttindi og eða löggildingu til rekstur fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

10.2.4 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.3, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar enda sé námið að lágmarki 60 ECTS og tengist starfi hans. Forsenda fyrir veitingu persónuálags skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið formlegri prófgráðu.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 6% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

**10.3. Launað námsleyfi**

**Grein 10.3.1 hljóði svo:**

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 3 ár, launað leyfi í samtals tvo mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.

Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

**10.4. lögbundin starfsréttindi**

10.4.1 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

# Samstarfsnefnd

**Grein 14.1 hljóði svo:**

**14.1 UM SAMSTARFSNEFND**

14.1.1.Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings.

Nefndin hefur það hlutverk að:

* + - * Fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings,
			* Úrskurða í ágreiningsmálum
			* Vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.
			* Fylgja eftir að gerðar séu starfslýsingar og þær séu uppfærðar eftir þörfum
			* Vinna að því að störf iðnaðarmanna séu metin í starfsmati
			* Fylgja eftir að starfsmenn fái þjálfun og leiðbeiningar af hálfu Verkefnastofu starfsmats fyrir starfsmatsviðtöl
			* Tryggja góð og málefnaleg samskipti við framkvæmdanefnd starfsmatsnefndar.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

14.1.2 Skipan sameiginlegrar samstarfsnefndar Samiðnar, VM og MATVÍS

Samiðn, VM og MATVÍS skipa einn fulltrúa hvert og einn til vara í nefndina og með sama hætti skipar SNS í nefndina. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

14.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

14.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

# Samningsforsendur og Atkvæðagreiðsla

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu aðilar hans og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumakaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. Lið 2, c og d, í rammasamningi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 18. janúar 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 18. janúar 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 8. janúar 2016.

|  |  |
| --- | --- |
| F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga með fyrirvara um samþykki stjórnar | F.h. MATVÍS með fyrirvara um samþykki félagsmanna |

# Bókanir

**BÓKUN 1 [2016]**

**Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga**

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

**BÓKUN 2 [2016]**

**Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga**

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

**BÓKUN 3 [2016]**

**Um launaupplýsingar**

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

**BÓKUN 4 [2016]**

**Endurmat á störfum iðnaðarmanna**

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að endurmeta störf iðnaðarmanna í starfsmati og skal sú vinna hefjast í ársbyrjun 2016. Samningsaðilar eru sammála um að beita sér fyrir að því að þeir félagsmenn sem ekki hafa komist í starfsmat og /eða ekki hafa fengið endurmat, fái forgang og stefnt sé að meta þá fyrir lok maí 2016.

Jafnframt verði gerður samanburður á sambærilegum störfum iðnaðarmanna hjá sveitarfélögum og þess gætt að ekki sé um ómálefnalegan mismun að ræða milli þeirra samkvæmt starfsmati.

Tryggt skal að fulltrúar Samiðnar, MATVÍS og VM eigi sæti á fundum framkvæmdanefndar starfsmatsnefndar, þegar mál er varða þeirra fagsvið eru á dagskrá

**BÓKUN 5 [2016]**

**Mat á styttri starfstengdum námskeiðum**

Aðilar eru sammála um að taka fyrstu skrefin í að meta styttri námskeið til launa og fela samstarfsnefnd að útfæra hvernig það verður gert.

Aðilar eru sammála um að við útfærsluna verði horft til samanlagðra kennslustunda en ekki einstakra námskeiða og geti veitt starfsmönnum allt að 2% persónuálag. Við ákvörðun um fjölda kennslustunda verði tekið mið af lengd námskeiða hjá Iðunni fræðsluseturi og að hægt sé að ná nægum fjölda kennslustunda með þátttöku í 3 til 4 námskeiðum.

Vinnu þessari skal lokið fyrir 31. október 2016 og taka breytingarnar gildi frá og með þeim tíma.

# Fylgiskjal I: launatöflur

Launatafla I, gildistími: 1. maí 2015 til 31. maí 2016

Launatafla II, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla III, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla IV, gildistími: 1. júní 2018 til 31. mars 2019

















# Fylgiskjal II: Tengitafla VIÐ STARFSMAT

|  |
| --- |
| **TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT** |
| **Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019** |
| **Launaflokkur** | **Neðri mörk** | **Efri mörk** |
| **115** | **249** | **256** |
| **116** | **257** | **264** |
| **117** | **265** | **274** |
| **118** | **275** | **284** |
| **119** | **285** | **294** |
| **120** | **295** | **304** |
| **121** | **305** | **314** |
| **122** | **315** | **324** |
| **123** | **325** | **334** |
| **124** | **335** | **344** |
| **125** | **345** | **354** |
| **126** | **355** | **363** |
| **127** | **364** | **372** |
| **128** | **373** | **381** |
| **129** | **382** | **390** |
| **130** | **391** | **399** |
| **131** | **400** | **408** |
| **132** | **409** | **417** |
| **133** | **418** | **426** |
| **134** | **427** | **433** |
| **135** | **434** | **440** |
| **136** | **441** | **447** |
| **137** | **448** | **454** |
| **138** | **455** | **461** |
| **139** | **462** | **468** |
| **140** | **469** | **475** |
| **141** | **476** | **482** |
| **142** | **483** | **489** |
| **143** | **490** | **496** |
| **144** | **497** | **503** |
| **145** | **504** | **510** |
| **146** | **511** | **517** |
| **147** | **518** | **524** |
| **148** | **525** | **531** |
| **149** | **532** | **538** |
| **150** | **539** | **545** |

|  |
| --- |
| **TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT** |
| **Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019** |
| **Launaflokkur** | **Neðri mörk** | **Efri mörk** |
| **151** | **546** | **552** |
| **152** | **553** | **559** |
| **153** | **560** | **566** |
| **154** | **567** | **573** |
| **155** | **574** | **580** |
| **156** | **581** | **587** |
| **157** | **588** | **594** |
| **158** | **595** | **601** |
| **159** | **602** | **608** |
| **160** | **609** | **615** |
| **161** | **616** | **622** |
| **162** | **623** | **629** |
| **163** | **630** | **636** |
| **164** | **637** | **643** |
| **165** | **644** | **650** |
| **166** | **651** | **657** |
| **167** | **658** | **664** |
| **168** | **665** | **671** |
| **169** | **672** | **678** |
| **170** | **679** | **685** |
| **171** | **686** | **692** |
| **172** | **693** | **699** |
| **173** | **700** | **706** |
| **174** | **707** | **713** |
| **175** | **714** | **720** |
| **176** | **721** | **727** |
| **177** | **728** | **734** |
| **178** | **735** | **741** |
| **179** | **742** | **748** |
| **180** | **749** | **755** |

# Fylgiskjal III: rammasamkomulag milli aðila Vinnumarkaðar

**Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar**

Með samkomulagi þessu er lagður grunnur að meiri sátt á vinnumarkaði með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga. Markmiðið er að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Þar leikur vinnumarkaðurinn stórt hlutverk í samspili við stjórn opinberra fjármála og peningamála.

**1. Stofnun Þjóðhagsráðs**

Þjóðhagsráð verði stofnað en hlutverk þess verður að greina stöðuna í efnahagsmálum og ræða samhengi ríkisfjármála, peningastefnu og vinnumarkaðar í tengslum við helstu viðfangsefni hagstjórnar hverju sinni.

**2. Sameiginleg launastefna til ársloka 2018**

Sameiginleg launastefna til ársloka 2018 felist í eftirfarandi:

a. Launastefnan er samræmd í sameiginlegri kostnaðarvísitölu miðað við skýrslu aðila (Í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.

b. Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum2), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.

c. Opinberum starfsmönnum verður á næstu þremur árum tryggt það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram launaskrið á opinberum vinnumarkaði (launaskriðstrygging).3 Horft verður til launaþróunar þeirra hópa á opinberum vinnumarkaði sem skilgreindir eru í skýrslunni „Í aðdraganda kjarasamninga 2015“ (kafli 3.2) í þessu samhengi. Launaskriðstrygging verður metin og framkvæmd miðað við árslok ár hvert (í fyrsta sinn nóvember 2016)4, en tekur ekki gildi fyrr en:

i. Samningsaðilar hafa lokið gerð kjarasamnings á forsendum sameiginlegrar launastefnu til ársloka 2018. SA, ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skuldbinda sig til að framfylgja þessari launastefnu gagnvart þeim hópum sem utan samkomulagsins standa.

ii. Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.

iii. Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um forsenduákvæði.

d. Að skilyrðum c - liðar uppfylltum verði öll forsenduákvæði núgildandi kjarasamninga er lúta að launastefnu*,* þ.m.t. tenging við launaþróun annarra hópa og kaupmáttarviðmiðun felld út. Þeir aðilar sem eiga ósamið á tímabilinu setji inn forsenduákvæði með vísan í lið 2. c – iii.

e. Verði kostnaðarhækkun á tímabilinu (að meðtöldu endurgjaldi vegna jöfnunar lífeyrisréttinda) meiri en samkvæmt fyrrgreindum kostnaðarramma (sbr. b –liður) dregst sú hækkun frá launaauka vegna launaskriðstryggingar uns jöfnuði er náð. 5

f. Samkomulag verði gert við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisaðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 Miðað verði við árið 2013 sem 100 en þar sem samið var áður um endurskoðun starfsmats hjá sveitarfélögum en leiðrétting kom til greiðslu 2014 og 2015 eru aðilar sammála um að eingreiðslur vegna þeirra leiðréttinga séu undanskildar í þessum samanburði.

2 Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

3 Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnanasamninga í tengslum við kjarasamningsgerð, mælist það ekki sem kostnaður samkvæmt b-lið, heldur sem hluti launaskriðs á opinberum markaði.

4 Aðilar eru sammála um að við mat á vísitölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkana þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2015.

5 Á grundvelli launaskriðsmælingar 2017 munu aðilar samkomulags þessa útfæra þetta ákvæði nánar.

**3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar**

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í undirbúningi þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að mótun þessa líkans á grundvelli neðangreindra meginstoða. Reiknað er með að niðurstaða í þeirri vinnu liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2017.

a. Gengið verður út frá samkeppnisstöðu samkeppnis - og útflutningsgreinar gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaupmátt á grundvelli stöðugs raungengis sem samrýmist viðskiptajöfnuði til lengri tíma.

b. Samningsaðilar í þessum greinum semji fyrst og móti þannig það svigrúm sem til launabreytinga er. Öllum stéttarfélögum er þó tryggt raunverulegt tækifæri til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnræði ríki. Ákveða þarf hvernig skapaður verði sveigjanleiki til útfærslu sameiginlegrar launastefnu innan svigrúmsins.

c. Mikilvægt er að skilgreina svigrúm til dreifðra samninga (stofnanasamninga, fyrirtækjasamninga) þar sem fjallað verði um framleiðni og ábataskipti af skipulagsbreytingum og áhrifa slíkra breytinga á „launavísitölu‘‘.

d. Verði launaskrið á almennum vinnumarkaði skili það sér í sambærilegum launabreytingum á opinberum vinnumarkaði að teknu tilliti til áhrifa frá stofnanasamningum (launaskriðstrygging). Jafnframt verði staða taxtalaunahópa á almennum vinnumarkaði sérstaklega skoðuð með hliðsjón af launaskriði.

e. Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að bæta skipulag við gerð kjarasamninga, með það að markmiði að nýr kjarasamningur taki gildi um leið og sá fyrri rennur út.

Þegar aðilar þessa samkomulags hafa sammælst um nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar þurfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

**4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda**

Í tengslum við þróun nýs samningalíkans þarf að nást sameiginlegur skilningur á milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um eftirfarandi:

a. Stöðu, stjórnun og fjármögnun lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofssjóðs.

b. Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrgra vinnubragða á vinnumarkaði.

i. Virkt samráð sé á milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar.

ii. Unnið sé sameiginlega að því að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsröðun í velferðarmálum.

c. Endurskoðun og samhæfing peningastefnu við nýtt samningalíkan á vinnumarkaði.

d. Lokið verði innleiðingu laga um opinber fjármál sem stuðli að efnahagslegum stöðugleika.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6 Hér er átt við fyrirtæki sem eru í beinum útflutningi eða framleiða vöru og þjónustu í beinni samkeppni við innflutta vöru og þjónustu.

Reykjavík, 24. október 2015

F.h. Alþýðusambands Íslands F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja F.h. Fjármálaráðuneytisins

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga