

KJARASAMNINGUR
milli
Verkalýðsfélags Vestfirðinga
og
Samtaka atvinnulífsins
vegna Þörungaverkssmiðjunnar

1. gr.

Kjarasamningur þessi er sjálfstæður kjarasamningur en hefur sama gildistíma og tekur sömu breytingum og lífskjarasamningur 2019 - 2022 sem undirritaður hefur verið af aðildarfélögum Alþýðusambands Íslands. Kjarasamningurinn felur í sér sameiginlega launastefnu samningsaðila, almennar launabreytingar, sérstakan hagvaxtarauka, kauptryggingu vegna launaþróunar og samningsforsendur.

2.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Verkalýðsfélags Vestfirðinga og SA vegna Þörungaverkssmiðjunnar.

3. gr.

Launabreytingar

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tekjulágs launafólks. Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019: 17.000 kr.
1. apríl 2020: 18.000 kr.
1. janúar 2021: 15.750 kr.
1. janúar 2022: 17.250 kr.

Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal.

1. apríl 2019: 17.000 kr.
1. apríl 2020: 24.000 kr.
1. janúar 2021: 24.000 kr.
1. janúar 2022: 25.000 kr.

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

ABK
HJP
SG

JRP FW
FA.

4. gr.

Eingreiðsla: Sérstakt álag á orlofsuppbót 2019

Á árinu 2019 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, 26.000 kr. Orlofsuppbót árið 2019 greiðist eigi síðar en 2. maí.

5.gr.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf verði:

1. apríl 2019	317.000 kr. á mánuði.
1. apríl 2020	335.000 kr. á mánuði.
1. janúar 2021	351.000 kr. á mánuði.
1. janúar 2022	368.000 kr. á mánuði.

6.gr.

Ný grein í 3.kafla komi inn og aðrar greinar færast niður. Orðast hún svohljóðandi:

Launakerfi

Í stað launataxta og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna stjórnunar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða launakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í launakerfinu verði viðmið og efnisþættir sem raðað er saman eftir því sem við á og ferli við mat og þróun. Hvor aðili, starfsmenn á grundvelli meirihlutastuðnings eða fyrirtæki, getur farið fram á viðræður um upptöku nýs launakerfis.

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör.

Við gr. 2.17.1. bætist ný málsgrein:

Starfsmaður skal eiga þess kost að nálgast tímaskráningar 12 mánuði aftur í tímann. Allar breytingar á skráningu skulu vera aðgengilegar og sýnilegar starfsmanni.

Breytingar á 8. kafla um um aðbúnað og hollustuhætti

Þegar miðla þarf mikilvægum upplýsingum til starfsmanna, s.s. um öryggismál, vinnutilhögun, breytingar á vinnustað eða mál er varða einstaka starfsmenn skal atvinnurekandi leitast við að hafa túlkun til staðar fyrir þá starfsmenn sem á því þurfa að halda.

Öryggi og heilsuvernd

Starfsmenn undirgangast reglulegar heilsufarsskoðanir til að tryggja að þeir hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér og öðrum til skaða. Heilsufarsskoðun er starfsmanni að kostnaðarlausu.

Vinnustaðurinn er án allra vímuefna, áfengis og tóbaks, hverju nafni sem nefnast s.s. rafrettur. Vinnustaðurinn mun gera viðeigandi ráðstafanir til að starfsmenn hvorki neyti né séu undir áhrifum áfengis eða vímuefna á vinnustað enda er það brottrekstrarsök.

Heilsufarsskoðun er framkvæmd af trúnaðarlækni eða öðrum viðurkenndum heilbrigðisfræðingi og mun skoðun og meðferð upplýsinga fara eftir ákvæðum persónuverndarlaga.

HJP
ABK
SG

JEP
FAN
2

Breytingar á 6. kafla um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

Á eftir 1. málslið 1. málgreinar greinar 6.01.4 bætist nýr málsliður:

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

8. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga miðvikudaginn 19. júní 2019.

9. gr.

Fylgiskjöl

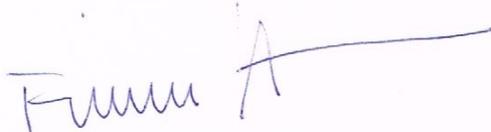
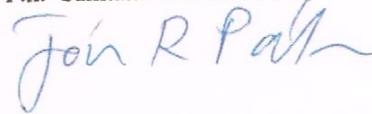
Í fylgiskjali eru nýjar launatöflur og breytingar á orlofs- og desemberuppbótum, mætingabónus, löndunarálagi og öryggis- og umgengishvata.

Reykjavík 12. júní 2019

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga



F.h. Samtaka atvinnulífsins



Atur Blazey Kowalevsk
Helgi J. Þorvaldsson
Styrmir Gíslason

Launatafla skv. undirrituðum kjarasamningi

Launatafla 1 -vaktmenn

2019	2020	2021	2022
299.441	323.441	347.441	372.441
302.145	326.145	350.145	375.145
306.824	330.824	354.824	379.824
314.482	338.482	362.482	387.482

Launatafla 2
dagvinnumenn

2019	2020	2021	2022
318.046	342.046	366.046	391.046
320.726	344.726	368.726	393.726
325.413	349.413	373.413	398.413
332.926	356.926	380.926	405.926

Orlofsuppbót

2019	2020	2021	2022
122.497	125.559	128.698	131.915

Desemberuppbót

134.835	138.206	141.661	145.203
---------	---------	---------	---------

Löndunarálag

2019	2020	2021	2022
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
15.075	15.452	15.838	16.234

**Mætingabónus
þó ekki
vaktmenn.**

2019	2020	2021	2022
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
20.523	21.036	21.562	22.101

Öryggis og umgengishvati verði frá 1. apríl 2019:

2019	2020	2021	2022
pr. ár	pr. ár	pr. ár	pr. ár
217.544	234.824	252.104	270.104
pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.	pr. mán.
5.982	6.458	6.933	7.428

HJP

ABK SG

JRP
FA 4

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitandi sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. greinar laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

Þegar vinnuveitandi útvegar starfsmanni húsnæði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.

Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnæðið er innifalin í leigu.

Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnæðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.

Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.

Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda.

Bókun um raunfærnimat

Aðilar eru sammála um mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar. Sú þróun og þær áskoranir sem fyrirsjáanlegar eru á störfum á komandi misserum, m.a. með fjórðu iðnbyltingunni, auka enn á mikilvægi þessa. Atvinnulífið og launþegar verða sameiginlega að geta mætt þessum breytingum og treyst þannig í sessi samkeppnishæfni landsins og félagslegan stöðugleika. Að meta færni, reynslu og það óformlega nám sem starfsmaður öðlast á vinnustað er mikilvægt hagsmunamál enda styrkir það stöðu þeirra sem starfa á vinnumarkaði, fagstéttanna, fyrirtækjanna og þjóðarinnar almennt hvað varðar þekkingarstig og framþróun.

Markviss þróun og uppbygging raunfærnimats er grundvallarforsenda þess að þessi markmið nái fram að ganga og eru aðilar sammála um að rík áhersla verði lögð á þróun raunfærnimats á samningstíma. Það á við raunfærnimat á mótí störfum svo og raunfærnimat á mótí námi í formlega menntakerfinu.

Mat á raunfærni getur verið hvati fyrir fólk á vinnumarkaði, í hinum ýmsu starfsgreinum, til að þróast í starfi og til að ljúka formlegu námi og efla raunfærni sína enn frekar [2019].

Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

JP ABK SG

JPP + SW
FA 5

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggji á hlutlægum og gagnsægjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggji á fáum en skýrum þáttum og geti nýst fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á mótí störfum og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á fimm meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

HJP

ABK
SG

JEP FSU
FA

- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfnipættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfnipættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

4. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis sem skal lokið fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarféлага, þ.e. einum frá hverjum eftirtalinna; SGS, VR og stéttarfélögum iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf [2019].

Bókun vegna endurskoðunar samningsákvæða

SA munu ásamt Verk Vest gefa út gildandi kjarasamning Þörungaverksmiðjunnar og samhliða því fara yfir orðalag hans og hvað sé orðið úrelt.

Samhliða þessari vinnu munu aðilar taka til endurskoðunar gildandi ákvæði um löndunarálag, mætingarbónus, öryggis- og umgengnishvata, vaktaákvæði, starfsaldursákvæði og laun háseta sem ráðnir eru á Gretti. Skal þeirri vinnu vera lokið fyrir 1. nóvember 2019.

Bókun vegna afleysinga á Gretti

Aðilar eru sammála um það starfsmenn skuli ekki lækka í launum við afleysingu á Gretti.

Löndunarálag

Löndunarstjóri skal í lok hverrar löndunar skrá þá starfsmenn sem voru í löndun það skiptið.

Starfsmenn fá löndunarálag eins og hér segir:

Taki starfsmaður þátt í

- 1-2 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 25% af löndunarálagi
- 3-4 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 50% af löndunarálagi
- 6-8 löndunum á launatímabilinu (mánuði) fær hann 75% af löndunarálagi

9 löndunum eða fleiri á launatímabilinu (mánuði) fær hann 100% löndunarálag

HJP ABK
SG

FA JRP
FSW
7