

KJARASAMNINGUR
milli
VR og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna
og
Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi er hluti **lífskjarasamningsins 2019 - 2022** sem undirritaður hefur verið af Starfsgreinasambandi Íslands ásamt einstökum aðildarfélögum SGS, VR og LÍV. 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 aðalkjarasamning VR og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

3. gr.

Launabreytingar

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tekjulágs launafólks. Launahækkunar 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.

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019 92.000 kr.



Á árinu 2020 94.000 kr.
Á árinu 2021 96.000 kr.
Á árinu 2022 98.000 kr.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000.

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.

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 24. apríl 2019.

7. gr.

Fylgiskjöl

Í fylgiskjali 1 eru bókanir og breytingar á einstaka köflum aðalkjarasamnings. Í fylgiskjali 2 er nýr sérkjarasamningu vegna starfsfólks hjá afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum.

Reykjavík 3. apríl 2019

F.h. VR

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Landssambands íslenzkra verzlunarmanna

Björnheidi Hallgr. 2

Fylgiskjal 1

Breytingar á einstaka greinum aðalkjarasamnings.

Heiti greinar 1.1.1. verður

Almenn afgangslustörf í verslun.

Ný grein 1.1.2. Byrjunarlaun og laun ungmenna hljóðar svo:

Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

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, 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.

Við setninguna „Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof“ í greinum 1.3.1. og 1.3.2. bætist

„eða 1.687,5 klst. fyrir skrifstofu og 1.777,5 klst. í verslun. Frá 1. janúar 2020 verða ofangreindar tölur miðað við 45 mínútna vinnutíma styttingu 1.653,75 klst. á skrifstofu og 1.743,75 klst. í verslun.“

Aðilar eru sammála um að uppfæra tölur í dæmi við grein 1.3.4.

Frá 1. janúar 2020 breytast deilitölur í samningi þessum í samræmi við ákvæði greinar 1.6.1. um deilitölur vegna tímakaups.

Grein 1.6.1.1. Kaffitímar teknir verður:

Frá 1. janúar 2020 er dagvinnutímakaup hvers starfsmanns fundið með því að deila tölunni 167,94 í fóst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgangslustörf í verslunum snertir, en með tölunni 159,27 að því er skrifstofufólk varðar.

Grein 1.6.1.2. Engir kaffitímar teknir verður:

Frá 1. janúar 2020 er dagvinnutímakaup hvers starfsmanns fundið með því að deila tölunni 155,3 í fóst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgangslustörf í verslunum snertir, en með tölunni 153,86 að því er skrifstofufólk varðar.

Grein 1.7. Orðið „næturvinna“ bætist við þær greinar sem við á.

Grein 1.7. Fjöldi vinnustunda breytast frá 1. janúar 2020 í samræmi við breytingar á grein 1.6.



Grein 1.9.1. Orðið „næturvinnu“ bætist við í greinina milli eftirvinnu og yfirvinnu.

Við lok greinar 2.1.1 Dagvinnutími í verslunum kemur ný setning:

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími í verslunum án neysluhléa 35,83 klst. á viku. Séu kaffitímar teknir er vinnutími 38,75 klst. á viku.

Við lok greinar 2.1.2 Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna kemur ný setning:

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími skrifstofufólks án neysluhléa 35,50 klst. á viku. Séu kaffitímar teknir er vinnutími 36,75 klst. á viku.

 3 

Grein 2.1.8. og 2.1.10. við bætist “nætur- „ þar sem við á.

Milli 1. og 2. málsgreinar kemur nýr texti sem hljóðar svo:

Skýring

Ein klukkustund í eftirvinnu reiknast sem 1,4 eining í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,5 eining í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,6615 eining í dagvinnu á skrifstofu og 1,765 í verslun.

Í lok greinar 2.1.10 kemur ný setning:

-Sjá bókun 2004 um helgarfrí.

Ný grein 2.1.11. Framkvæmd vinnutímastyttingar.

Vinnutímastytting tekur gildi 1. janúar 2020. Atvinnurekendur skulu hafa samráð við launamenn um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- a) Hver dagur styttist um 9 mínútur
- b) Hver vika styttist um 45 mínútur
- c) Safnað upp innan ársins
- d) Vinnutímastyttingu með öðrum hætti

Samkomulag skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar fyrir 1. desember 2019. Ef samkomulag næst ekki styttist vinnutími um 9 mínútur á dag miðað við fullt starf.

Atvinnurekanda er heimilt vegna skipulags og nauðsynlegrar samræmingar á vinnustað að tilkynna starfsmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara um breytt fyrirkomulag vinnutímastyttingar.

Við bætist ný grein 2.2.2 sem hljóðar svo:

Næturvinna

Næturvinna telst hver sú vinna, sem fer fram á tímabilinu milli kl. 24:00 og kl. 07:00, alla daga, upp að 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð, nema stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.2. Vinnustundafjöldi breytist frá 1. janúar 2021 í samræmi við ákvæði greinar 2.1.11 um styttingu vinnuviku.

Grein 2.2.2. verður grein 2.2.3.

Grein 2.2.3. verður grein 2.2.4.

Grein 2.2.4. verður grein 2.2.5.

Grein 2.9.verður: Um ónæði vegna síma

Séu símanúmer starfsmanna gefin upp af hálfu fyrirtækisins skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

Ný málsgrein bætist við í grein 4.2. sem hljóðar svo;

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

Grein 4.3.

Niður fellur; „Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga að vetri nema um annað hafi samist.

Grein 4.4.

„Skýring.

Almennt er miðað við að ákvörðun um töku orlofs liggi fyrir og samþykkt a.m.k. mánuði fyrir upphaf orlofstímabils sem hefst 2. maí.“ fellur niður.

Breyttur 5 kafli hljóðar svo :

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

5.1. Skilgreining.

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

5.2. Markmið.

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. Viðræðuheimild.

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það.

5.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu

RS
5
LAA

þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er að upplýsa óviðkomandi um efni hans.

5.7. Heimil frávik.

(óbreytt frá gildandi samningi)

5.8. Endurgjald starfsmanna.

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

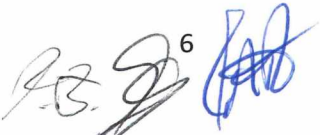
Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími.

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það 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 skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku

6



samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkningar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.11. Meðferð ágreinings.

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

Grein 8.5 við bætist ný málsgrein eftir 1. málsgrein sem hljóðar svo;

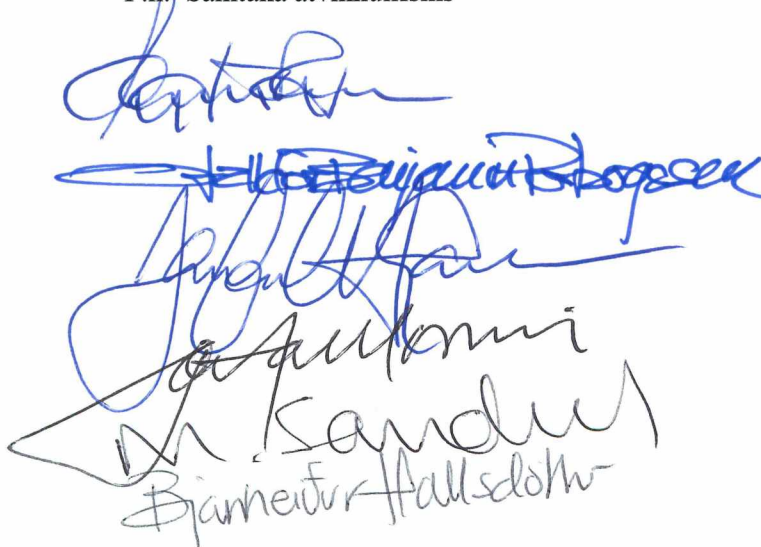
Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Grein 13.1. Við bætist nýr skýringarkassi í lok greinarinnar:

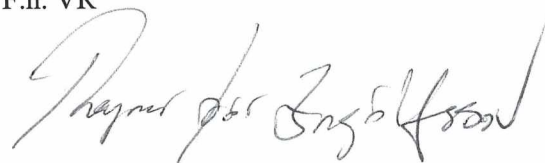
Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

Reykjavík 3. apríl 2019

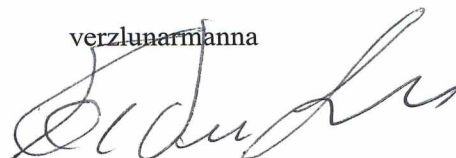
F.h. Samtaka atvinnulíffsins



F.h. VR



F.h. Landssambands íslenzkra
verzlunarmanna



Bókun um leiguíbúðafélag

Aðilar munu sameiginlega þróa áfram hugmyndir og útfærslur fjármögnunar leiguíbúðafélags, m.a. með aðkomu lífeyrissjóða á samningssviði aðila. Markmið félagsins er húnæðisöryggi leigjenda, hagstæð húsaleiga og skapa góðan fjárfestingarkost fyrir lífeyrissjóði.

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 stéttarfélag 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.

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 endurspeglar 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 móti 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

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

4. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis. Stefnt skal að því að ljúka þeirri vinnu fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaganna, þ.e. einum frá hverjum eftirtalinn; 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, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf.

Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í gestamóttöku

Vinnutími kjarasamningsins breytist 1. janúar 2020 í samræm við ákvæði í aðalkjarasamningi.

Breyting á 2. gr. í stað 30 mínútur breytist í 15 mínútur vegna vaktaskipta.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. VR

F.h. Landssambands íslenskra

verzlunarmanna