

KJARASAMNINGUR
milli
Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja annars vegar
og
Samtaka atvinnulífsins hins vegar

1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja við SA.

2. gr.

Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar 1. október 2015

Launabréttunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggð lágmarkslaunabréttun á tímabilinu frá 2. febrúar 2014 til 30. september 2015 samkvæmt fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunabréttunar skulu laun hækka 1. október 2015 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunir skv. gr. 1.1.5 og launahækkunir vegna sérstaks jafnlaunaátaks á tímabilinu koma ekki til frádráttar við útreikning launabréttunartryggingar.

Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. október 2015.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

Eingreiðsla 1. október 2015 vegna tímabilsins 1. maí – 30. september 2015

Starfsmenn sem hafa starfað í 6 mánuði eða lengur og eiga rétt á launabreytingu skv. 2. gr. (1. október 2015) fá eingreiðslu kr. 150.000 þann 1. október 2015 m.v. fullt starf á tímabilinu

1. maí til 30. september 2015. Greiðslan er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall og starfstíma. Orlof er innifalið í greiðslunni.

Launabreytingar 1. maí 2016

Launþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. maí 2015 er tryggð 5,5% lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. október 2015 til 30. apríl 2016, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2016 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkanir skv. gr. 1.1.5 og launahækkanir vegna sérstaks jafnlaunaátaks á tímabilinu koma ekki til frádráttar við útreikning launþróunartryggingar.

Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. maí 2015 til 31. desember 2015

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. maí 2015 til loka desember 2015 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. maí 2016.

Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

Launabreytingar 1. maí 2017

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 3,75%.
Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

Launabreytingar 1. maí 2018

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 2,50%.
Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

3. gr.

Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. október 2015, 1. maí 2016, 1. maí 2017 og 1. maí 2018.

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

5. gr.

Gr. 4.1.2. fellur brott.

6. gr.

Gr. 8.2.1. breytist svo frá og með 1. maí 2017:

0,5% verður 0,7%.

7. gr.

Núverandi gr. 12.2.4 fellur brott og í hennar stað kemur svohljóðandi grein:

12.2.4. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags/trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.

8. gr.

Samningsforsendur

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning. Komi til þess að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði verði almennt sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

AS
A
H

9. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings föstudaginn 18. september 2015.

Reykjavík 8. september 2015

F.h. Samtaka starfsmanna
fjármálafyrirtækja

Friðrik Trautson
Anna Kara Hauksdóttir
Andriy Ó Magnúsdóttir
Andrías Erlingsson
Jónna Þorsteinsdóttir
Linn Linn
Jóhann Árnason

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Alfheiður Svavarsen
Guðrún
Baldur Ólafsson
Þórey Anna Kristinsdóttir
Halla Björnsdóttir
Þorunn Þórisdóttir

Fylgiskjal 1 Launabróunartrygging vegna launabreytinga 1. október 2015

Launabróunartrygging, mán.laun		
Frá	Til	Hækkun
300.000	kr. og lægri	7,2%
300.001	310.000	7,1%
310.001	320.000	7,0%
320.001	330.000	6,9%
330.001	340.000	6,8%
340.001	350.000	6,8%
350.001	360.000	6,7%
360.001	370.000	6,6%
370.001	380.000	6,5%
380.001	390.000	6,4%
390.001	400.000	6,3%
400.001	410.000	6,2%
410.001	420.000	6,1%
420.001	430.000	6,1%
430.001	440.000	6,0%
440.001	450.000	5,9%
450.001	460.000	5,8%
460.001	470.000	5,7%
470.001	480.000	5,6%
480.001	490.000	5,5%
490.001	500.000	5,4%
500.001	510.000	5,4%
510.001	520.000	5,3%
520.001	530.000	5,2%
530.001	540.000	5,1%
540.001	550.000	5,0%
550.001	560.000	4,9%
560.001	570.000	4,8%
570.001	580.000	4,7%
580.001	590.000	4,7%
590.001	600.000	4,6%
600.001	610.000	4,5%
610.001	620.000	4,4%
620.001	630.000	4,3%
630.001	640.000	4,2%
640.001	650.000	4,1%
650.001	660.000	4,0%
660.001	670.000	4,0%
670.001	680.000	3,9%
680.001	690.000	3,8%
690.001	700.000	3,7%
700.001	710.000	3,6%
710.001	720.000	3,5%
720.001	730.000	3,4%
730.001	740.000	3,3%
740.001	750.000	3,3%
750.001	og yfir	3,2%

Handwritten initials and a signature.

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkt víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

Bókun um sveigjanleg starfslok

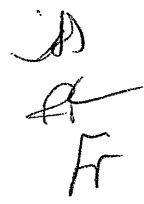
Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífelld fleiri lífa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.



Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega liðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar.

Sameiginleg ákvæði og bókanir

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

Útreikningur veikindaréttar

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildaréttur á 12 mánaða tímabili) komi skýringarkassi:

Skýring

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

Bókanir

Samfelldu starf og áunnin réttindi

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

Tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

Bókun

Samningsaðilar munu fara yfir texta kjarasamnings fyrir útgáfu hans og laga rangar tilvísanir og fara yfir ákvæði sem ekki eiga lengur við.

AS
Fr