

AFL Starfsgreinafélag 2007



Til góðra verka

Kjarasamningur

***AFLs Starfsgreinafélags /
Landssambands Íslenskra
verslunarmanna***

og

Samtaka atvinnulífsins

2007

1. Kafli Kaup

1.1. Launataxtar

1.1.1. Afgreiðslufólk í verslunum

	<u>16.4. 2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Byrjunarlaun	98.428	101.381	105.943	109.015
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	108.075	111.317	116.326	119.699
Eftir 1 ár hjá fyrirt.	109.317	112.597	117.664	121.076
Eftir 2 ár hjá fyrirt.	116.210	119.696	125.082	128.709
Eftir 5 ár hjá fyrirt.	118.146	121.690	127.166	130.854

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón

	<u>16.4. 2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Byrjunarlaun	102.857	105.943	110.710	113.921
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	112.938	116.326	121.561	125.086
Eftir 1 ár hjá fyrirt.	114.236	117.663	122.958	126.524
Eftir 2 ár hjá fyrirt.	121.439	125.082	130.711	134.502
Eftir 5 ár hjá fyrirt.	123.463	127.167	132.890	136.744

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

1.1.2. Laun ungmenna

- Laun 17 ára eru 94% af byrjunarlaunum 18 ára og laun 16 ára eru 89%.
- Laun ungmenna skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:
 - 15 ára ungmenni: 85%
 - 14 ára ungmenni: 75%
 - Yngri en 14 ára: 50%

Laun ungmenna sem starfa á samningssviði verslunarmanna skulu miðast við áramót þess árs, sem þeir ná tilskildum aldri.

1.1.3. Skrifstofufólk

	<u>16.4. 2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Byrjunarlaun	110.000	116.000	121.278	127.584
Eftir 3 ár í starfsgrein	120.000	126.000	131.733	140.924

Framangreind laun skrifstofufólks eru lágmarkslaun. Launakjör skrifstofufólks, sem samningur þessi nær til, ráðast af öðru leyti á markaði.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í tengslum við nám í ferðamálafræðum eiga rétt á launum sem nema 55% af byrjunarlaunum. Skilyrði greiðslu skv. þessu ákvæði er að fyrir liggja þrihliða samningur milli skóla, stéttarfélags og fyrirtækis.

1.1.4. Aðrir samningar

Við undirritun kjarasamningsins falla eftirfarandi sérkjara-samningar úr gildi: Um laun starfsfólks í söluturnum og sölu-skálum, Baugs hf., (þ.m.t. 10-11 og Bónuss), Kaupáss hf., Matbæjar hf. og Samkaupa hf.

Um laun starfsfólks í gestamóttöku og apótekum vísast til viðkomandi samninga.

1.2. Launamyndun

1.2.1. Hækkun launa

Öll laun hækka sem hér segir:

16. apríl 2004	3,25%,
1. janúar 2005	3,00%,
1. janúar 2006	2,50%,
1. janúar 2007	2,25% (2,9%)

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

* Athugið.

Samkvæmt samkomulagi SA og VR 15. nóvember 2005 verður almenn launahækkun 2007 0,65% hærri en ella, þ.e. 2.9%.

1.2.2. Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns, skulu laun endurspeglja vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launa-ákvæðanir.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Leitast skal við að niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar.

1.3. Desember- og orlofsuppbót

1.3.1. Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember, skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 39½ stund á viku hjá afgreiðslufólki og 37½ stund á viku hjá skrifstofufólki. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004 kr. 43.700

Á árinu 2005 kr. 45.000

Á árinu 2006 kr. 46.200

Á árinu 2007 kr. 47.400

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfellt starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lykjur eða vegna lögbundins fæðingarorlofs.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.3.2. Orlofsuppbót

Starfsfólk sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr. 15.900.- frá 1. maí 2004 miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 39½ stund á viku hjá afgreiðslufólki og 37½ stund á viku hjá skrifstofufólki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 15.900

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 16.500

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 16.900

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 17.400

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna lögbundins fæðingarorlofs.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum

Heimilt er með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda að fella niður eða lækka orlofs- og/eða desemberuppbót og veita samsvarandi frí í staðinn, sem tekur mið af launum hvers og eins. Frí þetta skal veita í heilum eða hálfum dögum.

Dæmi miðast við laun starfsmanns sem hefur kr. 150.000 fyrir fullt starf í dagvinnu hvern unninn mánuð. Dagkaup hans er því kr. 6.922 (150.000/21,67). Orlofsuppbót er kr. 15.900 (2004).

*Fyrir kr. 15.900 geta starfsmaður og vinnuveitandi samið um að starfsmaðurinn fái tvo frídaga á launum (kr. 6.922*2) auk þess sem greiddar eru kr. 2.056 sem eftirstöðvar af orlofsuppbót.*

1.4. Stöðumat og starfsreynsla

Gegni starfsmaður mismunandi launuðum störfum hjá sama fyrirtæki, skal hann taka laun miðað við hærri launaða starfið, nema hann taki eitthvert starf að sér sem aukastarf.

Þegar starfsmaður, sem ekki er ráðinn sem staðgengill yfirmanns, leysir yfirmann sinn af í störfum, t.d. vegna orlofs eða veikinda, og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur, skal undirmaður eiga rétt til umbunar fyrir slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og því starfsálagi sem hann verður fyrir. Aðilar skulu semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

Mat á starfsaldri til launa telst frá því að starfsmaður hefur störf í fyrirtæki án tillits til aldurs hans og getur það fyrst farið fram við 18 ára aldur. Við mat á starfsaldri sem unglingar hafa þannig áunnið sér fyrir 18 ára aldur með hlutastarfi skal miða við unninn tíma. Finna má tímafjölda út frá áætluðum meðallaunum en fullt ársstarf telst 1.800 klst.

Við mat á starfsaldri til launa veitir 22ja ára aldur rétt til næsta starfsaldursþreps fyrir ofan byrjunarlaun. Það gildir þó ekki gagnvart skrifstofufólki.

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutað-eigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi. Að öðru leyti vísast um starfsaldur til viðeigandi launataflna og samninga.

1.5. Námskeið

1.5.1. Námskeið í vinnutíma

Sé starfsmanni gert að sækja námskeið sem samningsaðilar standa sameiginlega að skal það haldið í vinnutíma án skerðingar launa. Námskeiðin skulu á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna.

1.5.2. Námskeið utan vinnutíma

Á námskeiðum sem starfsmanni er gert að sækja utan vinnutíma síns skal hann fá greidd samningsbundin tímalaun fyrir helming námskeiðsstunda, dag-, eftir- eða yfirvinnukaup eftir því sem við á. Þetta skerðir þó aldrei fast mánaðarkaup.

1.5.3. Námskeið sölumanna

Æskilegt er, sé þess kostur, að sölumenn séu sendir á þau námskeið sem til boða standa innan starfsgreinar þeirra, bæði innanlands sem utan, og greiði þá vinnuveitandi námskeiðsgjöld, ferðir og upphald.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 2.1.2. (um vinnutíma), gr. 3.5.3. (um kostnað á ferðum) og gr. 8.7. (skilgreining og tryggingar).

1.6. Deilitölur

1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups

1.6.1.1. Kaffitímar teknir

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 170 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1, að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 160 að því er skrifstofufólk varðar.

1.6.1.2. Engir kaffitímar teknir

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 158,5 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1, að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 157,1 að því er skrifstofufólk varðar.

1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun (laugardagar ekki meðtaldir).

1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

1.7.1. Eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8235% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð (39½ klst. að jafnaði á viku). Vinna umfram 171,15 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

1.7.2. Eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,875% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð (37½ klst. að jafnaði á viku). Vinna umfram 162,5 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

1.7.3. Stórhátíðarkaup

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar. Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

1.8. Útkall

Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup í að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan tveggja klst.

1.9. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

1.9.1. Launaseðill

Starfsmaður skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu, eftirvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í eftir- og yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

1.9.2. Greiðslutímabil eftir- og yfirvinnu

Öll eftir- og yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

1.10. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.10.1. Gerð ráðningarsamninga

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en 8 klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

1.10.2. Breytingar

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti [sbr. 1.10.1] eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.10.3. Tilfallandi störf

Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.10.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar skv. 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.10.5. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.10.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.10.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

2. Kafli Vinnutími

2.1. Dagvinna

2.1.1. Dagvinnutími í verslunum

Virkur vinnutími í verslunum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 09:00 til kl. 18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna

Virkur vinnutími skrifstofufólks og sölumanna, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 15 mínútur á viku. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. og er vikulegur vinnutími þá 37½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/eða styttri matartíma.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið), gr. 3.5.3. (um kostnað á ferðum) og gr. 8.7. (skilgreining og tryggingar).

2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum

2.1.3.1. Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími afgreiðslufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 08:00 – kl. 18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.3.2. Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 07:00 til kl. 17:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst.

Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar í hverjum stað.

Heimilt er að samræma matar- og kaffitíma aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum matar- og kaffitímum annarra sem þar vinna, enda sé haft fullt samráð um þá samræmingu.

2.1.4. Dagvinna fyrir kl. 09:00

Heimilt er þó að dagvinnutími hefjist fyrir kl. 09:00 að morgni eftir því sem heppilegast verður talið fyrir hverja sérgrein eða fyrirtæki. Þó getur dagvinna aldrei hafist fyrir kl. 07:00 að morgni.

2.1.5. Samfelldur dagvinnutími

Hinn samningsbundna hámarks dagvinnutíma skal vinna innan ofangreindra marka, þannig að dagvinnutími dag hvern verði samfelldur.

2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu

Hefjist dagvinna að einhverju leyti fyrr að morgni, byrjar eftir-/yfirvinna þeim mun fyrr.

2.1.7. Fri fyrir dagvinnu

Vinnuveitanda og starfsmanni er heimilt að gera skriflegt samkomulag um annað skipulag vinnutíma innan dagvinnutímabils með þeim hætti að starfsmaður skili vinnu innan dagvinnutímabils umfram 39½ klst. (37½ klst.) og safni þeim umframtímum í heila og hálfra daga til fritöku á launum síðar.

2.1.8. Fri fyrir vinnu utan dagvinnutímabils

Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða fyrir vinnu, sem unnin er utan dagvinnutíma, með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninna vinnutímameininga þeirra, er utan dagvinnu falla, lagður til grundvallar.

Samkomulag skal vera um fritöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

Uppgjör vegna slíkra starfa skal fara fram samtímis mánaðarlegu uppgjóri, og skal þá greiða í peningum þann hluta slíkra starfa, sem ekki hefur þegar verið greiddur í fríum eða verður greiddur í næsta mánuði á eftir, nema aðilar séu sammála um að tengja slíkt frí orlofi starfsmanns. Fríin skulu tekin í heilum og hálfum dögum.

2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgang

Aðfangadag jóla og gamlársgang skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi, beri þá upp á mánudag til föstudags.

2.1.10. Ýmis vinnutímaákvæði

Fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10:00.

Hver starfsmaður hefur rétt á að hafna eftir-/yfirvinnu og óski starfsmaður ekki eftir að vinna eftir-/yfirvinnu skal hann ekki gjalda þess á neinn hátt.

Um vinnutíma á ársgrundvelli vísast til fylgiskjals um ársvinnutíma.

2.2. Eftir-, yfir- og stórhátíðarvinna

2.2.1. Eftirvinna

Eftirvinna telst hver sú vinna, sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1, upp að 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð.

2.2.2. Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna, sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1, umfram 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð.

2.2.3. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

2.2.4. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í eftir/yfirvinnu, enda þótt unnið sé skemur.

2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar auk annarra daga sem taldir eru upp í gr. 2.3.1 og 2.3.2.

2.3.1 Frídagar

Frídagar eru skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu og annar í jólum.

2.3.2. Stórhátíðardagar

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páska-dagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóla-dagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá undantekningarlaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vakta-skiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.4.3. Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á

sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

[Bókun frá mars 1997 og maí 2000 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag: Það er sameiginlegur skilningur samningsaðilla að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. - Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.]

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og telst hluti kjarasamnings þessa. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5. Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana

Vegna sérstaks vinnuálags hjá starfsmönnum á kassa á föstudögum og síðasta vinnudag fyrir almennan frídag, sem ber upp á mánudag til föstudags, skal veita starfsmönnum, sem hafa a.m.k. þrjú tíma samfellda viðveru eftir kl. 16:00, 15 mínútna hlé á tímabilinu kl. 16:00 til 19:00, enda sé ekki tekið kvöldmatarhlé á áður nefndum dögum.

2.6. Skráning vinnutíma

2.6.1. Almenn

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga ¼ klst. frá mánaðarkaupi á eftir-/yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla.

Byrjuð ¼ klst. unninnar eftir-/yfirvinnu telst sem ¼ klst.

2.6.2.

Skráning með stimpilklukku

Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn. Eftir-/yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi eftir-/yfirvinnu um meira en 30 mínútur.

2.7. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks, sbr. gr. 2.1., þ.e. 39½ klst. eða 37½ klst.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og það sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið, t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

Nánnar fer um starfsmenn í hlutastörfum skv. samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

2.8. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktar-greiðslur og eftir-/yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

2.9. Um ónæði vegna heimasíma

Sé heimasími eða farsími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki, þá skal tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst við launaákvörðun.

3. Kafli Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

3.1.1. Matartímar

Matartími á dagvinnutímabilinu skal vera ½ - 1 klst. á tímabilinu kl. 12:00 til 14:00 og telst hann eigi til venjulegs vinnutíma. Réttur til hádegisverðarhlés miðast við a.m.k. 5 klst. vinnu á dagvinnutímabilinu.

3.1.2. Kaffitímar

Hjá afgreiðslufólki skal kaffitími vera 35 mín. á dag miðað við dagvinnu. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mín. á dag miðað við dagvinnutíma. Fólk sem vinnur hluta úr degi skal fá hlutfallslegan kaffitíma. Fella má niður eða stytta kaffitíma með samkomulagi á vinnustað og styttest vinnutími sem því nemur.

3.2. Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils

3.2.1. Kvöldmatartími

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 og greiðist hann með eftir-/yfirvinnukaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

Dæmi 1:

Unnið er til kl. 19:10. Greiddar eru 10 mínútur á eftir- eða yfirvinnukaupi eftir atvikum vegna vinnutíma til kl. 19:10. Einnig er greiddar aukalega 10 mínútur í yfirvinnu vegna unnins matartíma.

Dæmi 2:

Unnið er til kl. 21:00. Starfsmaður fær 40 mínútur í matartíma. Vinnutíminn milli kl. 19:00 - 20:00 greiðist á eftirvinnukaupi til hlutastarfsmanna en yfirvinnukaupi til starfsmanna í fullu starfi. Einnig eru greiddar 20 mínútur á yfirvinnukaupi vegna unnins matartíma.

3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar

Starfsmenn í verslunum sem mæta til vinnu kl. 16:00 eða síðar, skulu fá greiddar 5 mínútur fyrir hverja unna klst., þó að lágmarki 15 mínútur vegna neysluhléa sem ekki eru tekin. Vinni starfsmaður 4½ klst. eða lengur, á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.

3.2.3. Aðrir matar- og kaffitímar

Sé unnið utan dagvinnutímabils skal matartími vera frá kl. 03:00 til 04:00 og kaffitímar frá kl. 22:00 til 22:20 og kl. 06:15 til 06:30.

Á Þorláksmessu er þó heimilt að veita 20 mínútna kaffitíma á tímabilinu frá kl. 21:40 til 22:20. Ofangreindir matar- og kaffitímar teljast til vinnutíma og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

3.2.4. Matar- og kaffitímar á laugardögum, sunnudögum og frídögum

Með matar- og kaffitíma á laugardögum, sunnudögum og á frídögum, sbr. gr. 2.3., skal fara eftir sömu reglu og um virka daga.

3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum

Sé unnið í matar- eða kaffitímum á dagvinnutímabili eða hluta af þeim skal greiða þá með eftir-/yfirvinnukaupi eftir því sem við á.

3.4. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á Stór-Reykjavíkursvæðinu, (Reykjavík - Kópavogur - Garðabær - Hafnarfjörður - Mosfellsbær og Seltjarnarnes), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af vinnuveitanda.

3.5. Vinna utan samningssvæðis

3.5.1. Fæðis- og flutningskostnaður

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal vinnuveitandi sjá starfsmanni fyrir ókeypis fæði, húsnæði, svo og ferðum fram og til baka.

3.5.2. Hvíld vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda

Ef ekki er um annað samið eða venja hjá viðkomandi starfsmanni, eiga starfsmenn, sem þurfa að ferðast á vegum vinnuveitanda fram á kvöld eða yfir nótt rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld, sbr. Gr. 2.4.1.

3.5.3. Kostnaður á ferðum sölumanna

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluferðum skv. reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluferðum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðalaun standi söluferð 5 daga eða skemur, en 65% álag standi söluferð lengur en 5 daga. Skal álag þetta greitt á mánaðalaun í réttu hlutfalli við þann fjölda daga sem ferðast er utan 60 km. akstursleiðar frá aðalstöðvum fyrirtækisins, ef ekki hefur verið um annað samið. Noti sölumenn eigin bifreið skal greitt fyrir hana skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið), gr. 2.1.2. (um vinnutíma), og gr. 8.7. (skilgreining og tryggingar).

3.6. Aksturskostnaður

Noti starfsmenn eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samkomulag um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins um kílómetragjald.

Breytingar á taxta þessum verða gefnar út í samræmi við breytingar á taxta hjá opinberum starfsmönnum og öðlast gildi við útgáfu.

3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

4. Kafli Orlof

4.1. Orlofsréttur

Lágmark orlofs skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu, eftirvinnu eða yfirvinnu.

Við útreikning orlofs skal nota deilittöluna 21,67 (laugardagar ekki meðtaldir). Fyrstu 5 laugardagar teljast ekki til orlofs.

(Varðandi orlofslaun, skoðist sá fastur starfsmaður sem hefur minnst eins mánaðar uppsagnarfrest).

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem skv. ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veitt er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

4.3. Orlofsauki

Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki eða 10 ára starf í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 10,64%. Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 28 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 12,07%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri vinnuveitanda, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur við ráðningu. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2004 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma og kemur dagurinn til tóku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005).

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur við ráðningu.

Heimilt er að veita orlof umfram 23 daga að vetri nema um annað semjast.

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir þriggja ára starf, öðlast 28 daga orlofsrétt eftir önnur 5 ár hjá sama vinnuveitanda.

- Um orlofsuppbót, sjá gr. 1.3.2. -

4.4. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það vinnuveitanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (1 eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Uppbótarorlof skal, eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar og skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

4.6. Orlofslög

Að öðru leyti fer um orlof skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

4.7. Fæðingarorlof

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

Sjá einnig gr. 8.4. um mæðraskoðun.

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í júnímánuði 2004 kr. 120.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun kr. 140.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 140.000 eða kr. 14.238.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er kr. 705,88 (120.000/170). Þannig eru orlofsstundir vegna júnímánaðar samtals 20,17 stundir ($140.000 \times 10,17\% / 705,88$).

Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 221,87 orlofsstund (11 mán. x 20,17 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2005 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 727,06. Orlofslaun launþegans verða því kr. 161.313 ($221,87$ orlofsstund x 727,06 kr. pr. klst.).

5. Kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

5.1. 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 nýttist 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 skyrum forsendum.

5.2. 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 verslunarmannafélagi og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það. 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.

5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um 2 til 5 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 stéttarfélagum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunní að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur VR beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.4. 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.

5.5. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

- a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamlu því ekki.
- b) Vaktavinna. Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- c) Eftir-/yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta eftir-/yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir eftir-/yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman eftir-/yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en eftir-/yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.

- g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- h) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan fridag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Er þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega þöfnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt eftir-/yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi fridagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki hlutaðeigandi verslunarmannafélags og samtaka vinnuveitenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

5.6. 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 tilsvarendi 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. 5.7.

5.7. 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 leyfilegri 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 þriggja 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. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með 6 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 viðhófi var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjaþætti samnings skulu launahækkningar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.8. 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.

5.9. 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 VR eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. Kafli Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

6.2. Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

6.3. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann mót-mæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sam-mála um það.

6.3.2. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

6.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ - VMS.

Um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim.

7. Kafli Verkfæri og vinnuföt

7.1. Vinnu- og hlífðarföt

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati yfirmanns og trúnaðarmanns, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þrif á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

7.2. Tryggingar og tjónabætur

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8. Kafli Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem almanna-tryggingar greiða.

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfalli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði viðkomandi vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði skv. þeim taxa sem starfsmaður er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga skv. lögum eða öðrum kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979.-

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Gildir fyrir Félag verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri

- Eftir 1 ár 90 dagar á fullum launum og 90 dagar á hálfum launum á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 10 ára starf 180 daga (á fullum launum) á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vinnustað eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

8.3. Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

8.4. Mæðraskoðun

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

Sjá ennfremur gr. 4.7. um fæðingarorlof.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Foreldri skal eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju tólf mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi eða eftirvinnuálagi (40%) þar sem það á við. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

Kaflar 8.6 og 8.7 eru í endurskoðun¹.

Upphæðir í kafla þessum miðast við 1. júlí 2004.

8.6.1. Tryggingaskylda

Skyllt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til fyrir dauða, varanlegri eða tímabundinni örorku, af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Sjá einnig gr. 8.7.

8.6.2. Viðlega utan heimilis

Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

¹ Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysa-tryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Stefnt er að því að vinnu þeirri verði lokið fyrir lok árs 2004 og koma þá ný ákvæði í stað þeirra sem í kafla þessum greinir.

8.6.3. Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 2004:

1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 568.178.
2. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur en lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 2.593.558.
3. Ef hinn látni var gift/kvæntur eru bætur til maka kr. 3.541.927.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fösturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 681.746.

Bætur greiðast einungis skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar með töluliðum 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið 4.

8.6.3.1. Rétthafar dánarbóta eru:

- 1) Lögerfingjar.
- 2) Viðkomandi aðilar að jöfnu.
- 3) Eftirlifandi maki.
- 4) Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka, ef hann er annað foreldra, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Með maka í skilningi greinar 8.6.3. er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

8.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina kr. 6.198.306 þó þannig, að hvert örorkustig 26% - 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% - 100% verkar fjórfalt. Bætur fyrir 100% örorku eru því kr. 17.045.344.

8.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar kr. 14.085 á viku, greiðast fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.879 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

8.6.6. Endurskoðun tryggingafjárhæða

Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs m.v. maí og nóv. ár hvert.

Framangreindar hækkar á tryggingafjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. júlí 2004. Fjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í maí 2004.

8.6.7. Hagstæðari tryggingaréttur

Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.

8.6.8. Gildistími tryggingar

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur starfsmaður hefur störf (kemur á launaskrá), en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

8.6.9. Skilmálar

Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert.

Slysatrigging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatriggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatriggingu ökumanns og eiganda.

8.6.10. Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

8.6.11. Yfirlýsing vinnuveitenda

Hlutaðeigandi samtök vinnuveitenda lýsa því yfir, að þau muni beita áhrifum sínum fyrir því að félagsmenn þeirra tryggi alla launþega og haldi tryggingunni í gildi.

8.7. Tryggingar sölumanna og annarra sem vinna utan samningssvæðis

Kaflar 8.6 og 8.7 eru í endurskoðun.

8.7.1. Vinna utan samningssvæðis

Sölumenn og aðrir þeir, sem starfs síns vegna þurfa að vinna utan samningssvæðis og vera nætursakir utan síns heimilis,

skulu vera í váttryggingu allan sólarhringinn, en aðrir í starfi og á eðlilegri leið frá/til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

Til skýringar á því hvaða starfshópar þurfi vegna starfs síns að ferðast innan samningssvæðis, er til dæmis bent á bifreiðastjóra, innheimtumenn, tjónaskoðunarmenn váttryggingafélaga og sendla. Þessi upptalning er þó ekki tæmandi. Í öðrum tilvikum verður að gera út um það eftir eðli starfsins hvort það krefst þess að maðurinn sé að staðaldrí á ferli innan samningssvæðisins og þannig í umferðarslysaáættu.

Um slysatryggingarfjárhæðir vísast til gr. 8.6. Dánarbætur til maka og barna skulu þó ekki skerðast frá því sem nú er og taka breytingum skv. gr. 8.6.6.

8.7.2. Skilgreining sölumanna

Söluamaður telst sá starfsmaður sem starfar í sölueldum fyrirtækja og starfar við heilðsölu, umboðssölu, þjónustufyrirtæki og bílasölu, og hefur það að aðalstarfi að selja vörur og/eða þjónustu, enda hafi hann verið ráðinn til starfa er falla undir þessa skilgreiningu eða sölustörf eru orðin verulegur hluti starfs hans.

Eftirfarandi atriði falla ekki undir ákvæði þessarar greinar:

Almenn farmiðasala hjá flugfélögum, skipafélögum og ferðaskrifstofum.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið), gr. 2.1.2. (um vinnutíma), og gr. 3.5.3 (um kostnað á ferðum).

8.7.3. Endurskoðun

Grein 8.7. um tryggingar kemur til endurskoðunar samhliða endurskoðun slysatrygginga árið 2004.

9. Kafli Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður og lífeyrissjóðir

9.1. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupum starfsmanna í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærrí greiðslur hafi verið samið í kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

9.2. Orlofssjóður

Vinnuveitendur greiði til Orlofsheimilásjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa, ásamt jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilásjóðs verslunarsamtakanna eða annarra vinnuveitenda, sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda.

Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

9.3. Starfsmenntasjóður

Vinnuveitendur greiða 0,15% af launum félagsmanna í starfsmenntasjóð í samræmi við samkomulag milli SA og VR/LÍV um starfsmenntamál frá 1. júní 2000.

Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,05% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Stjórn sjóðsins staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki.

Stéttarfélagin greiða mótframlag sem svarar einum þriðja af greiddu framlagi vinnuveitenda til verkefnisins.

Sjá samkomulag VR/LÍV og SA um starfsmenntamál.

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir, sem starfi skv. gildandi lögum og reglugerðum eða þeim sem samningsaðilar síðar samþykkja og á skrifstofu- og verslunarfólk, sem fyrrgreindur samningur nær til, rétt á að gerast aðilar að þeim.

- Sjá lög nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða.

9.4.2. Ávöxtun

Samningsaðilar eru sammála um, að auk ávöxtunar ráðstöfunarfjár í samræmi við 9. gr. reglugerðar lífeyrissjóðsins sé rétt að lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

9.4.3. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum. Skv. kjarasamningi 2004 hækkar framlag vinnuveitenda í samtryggingarlífeyrissjóð frá 1. janúar 2005 í 7% og frá 1. janúar 2007 í 8%.

9.4.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna skal skipuð jafnmörgum fulltrúum frá samtökum vinnuveitenda og VR.

9.4.5. Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar²

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Frá 1. janúar 2002 skal móttframlag vinnuveitenda nema 2% gegn 2 – 4% framlagi starfsmannsins.

² Frá 1. júlí 2002 – 31. desember 2004 greiddi vinnuveitandi 1% framlag í séreignarsjóð starfsmanns, ef starfsmaður lagði ekki sjálfur til viðbótarframlag. Þetta gildi þó ekki í þeim tilvikum þar sem lög- og samningsbundin lífeyrisframlög vinnuveitanda voru samtals 7% eða hærri. Frá og með 1. janúar 2005 féll niður skylda vinnuveitanda til að greiða 1% fast framlag óháð framlagi starfsmanns í tengslum við hækkan framlags vinnuveitanda í samtryggingarsjóð.

10. Kafli Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV

10.1. Réttur til vinnu

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunarmenn sem eru félagsmenn VR eða viðkomandi aðildarfélags LÍV hafa forgangsrétt við ráðningu til allrar almennrar verslunarmannavinnu skv. samningi þessum, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, er séu hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

10.2. Réttur til aðildar að VR/LÍV

Vinnuveitendur hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi félaga þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er félagsmaður og er félagið þá skylt til þess að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins.

11. Kafli Félagsgjöld

11.1. Innheimta

Vinnuveitendur taki að sér að innheimta árgjöld félagsins gegn stimplaðri kvittun gjaldkera, eða starfsmanns þess, eða með öðrum hætti sem samkomulag verður um.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

11.2. Aðstaða til innheimtu

Aðilar eru sammála um, að verkalýðsfélögin fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld sem % af kaupum, t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.

11.3. Skýrslur um starfsmannahald

Vinnuveitendur láti félögum í té skýrslur um starfsmannahald misserislega, sé þess óskað.

12. Kafli Uppsagnarfrestur

12.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera

- 1 vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími,
- en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu þrem mánuðum.
- Eftir 6 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.

Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur

- 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára,
- 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og
- 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

12.2. Hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

12.2.1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er;

- a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16-100 starfsmenn,
- a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100-300 starfsmenn,
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða skv. ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

12.2.2.

Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélagi til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna. Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

12.2.3.

Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjár mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfrest. Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

13. Kafli Trúnaðarmenn

13.1. Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

13.2. Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmann, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

13.3. Aðgangur að gögnum

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

13.4. Hirsla og sími

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann.

13.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

13.6. Kvartanir

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við yfirmann eða aðra stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

13.8. Réttur til að sækja fundi

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum VR og aðildarfélagi LÍV, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ/LÍV og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ/LÍV og SA. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjanna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

13.9. Frekari réttur

Samkomulag þetta, um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra stéttarfélagi sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

14. Kafli Áunnin réttindi

14.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3 mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

Starfsmaður er nýtur betri kjara, en í samningum þessum eru ákveðin, skal halda þeim réttindum óskertum meðan hann gegnir sama starfi.

15. Kafli Meðferð ágreiningsmála

15.1. Sáttanefnd

Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi um túlkun samningsins, sem upp koma á samningstímanum, getur hvor aðili fyrir sig vísað til sérstakrar sáttanefndar sem skipuð er tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin skal leitast við að jafna ágreining aðila.

16. Kafli Samningsforsendur

16.1. Samningsforsendur

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólgu markmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

17. Kafli Gildistími

17.1. Gildistími

Síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl

Bókun 2004 um endurskoðun grunnlauna vegna upptöku nýs eftirvinnuálags

A. Starfsmenn sem hafa hærri laun en kjarasamningur kveður á um og fá greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu

Skv. samningi undirrituðum í dag skal launamönnum tryggð að lágmarki 3,25% hækkun launa miðað við reglulegan vinnutíma. Nýtt álag er tekið upp, þ.e. 40% álag á tímakaup í dagvinnu fyrir vinnu utan dagvinnutímabils upp að fullum dagvinnuskilum á mánuði, og er það nefnt eftirvinnuálag. Til þess að tryggja lágmarkshækkun skv. kjarasamningnum þarf í vissum tilvikum að endurskoða grunnlaun starfsmanna sem fengið hafa greitt fullt yfirvinnuálag fyrir vinnu utan dagvinnutímabils en fá greitt 40% eftirvinnuálag eftir gildistöku hans.

Þessi endurskoðun skal framkvæmd með þeim hætti að launagreiðendur skulu taka saman upplýsingar fyrir fyrstu 3 mánuði ársins (skemmra tímabil ef starfsmaður hefur starfað skemur). Í þeim fyrirtækjum þar sem árstíðarsveflur eru miklar í starfsemi, á starfsmaður rétt á að 6 eða 12 mánaða tímabil séu lögð til grundvallar við endurskoðun, enda fari hann sérstaklega fram á það.

Reiknað er út meðaltal dagvinnustunda, vinnustunda utan dagvinnutímabils en innan fullra dagvinnuskila á mánuði og loks fjölda yfirvinnustunda viðkomandi starfsmanns. Á grundvelli þessara upplýsinga skal reikna út hækkun dagvinnugrunns skv. þeirri aðferð sem lýst er í eftirfarandi dæmum.

Dæmi 1. Afgreiðslumaður í hlutastarfi með hærri laun en skv. kjarasamningi

	Fyrir breytingu			Eftir breytingu			
	Klst. á mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Klst. á mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Breyting
Dagvinna	90	800	72.000	90	920	82.827	15%
Yfirvinna	50	1.412	70.618				
Eftirvinna				50	1.288	64.421	
Samtals	140		142.618	140		147.248	3,25%

Dæmi 2. Afgreiðslumaður sem vinnur 200 stundir á mánuði, 100 stundir á dagv. tíma, 71,15 utan dagvinnutíma og 28,85 í yfirvinnu

	Fyrir breytingu			Eftir breytingu			
	Klst. á mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Klst. á mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Breyting
Dagvinna	100	800	80.000	100	912	91.170	14%
Yfirvinna	100	1.412	141.236	29	1.610	46.436	
Eftirvinna				71	1.276	90.814	
Samtals	200		221.236	200		228.420	3,25%

Samningsaðilar eru sammála um að við framangreinda endurskoðun á grunnlaunum vegna breyttra álagsgreiðslna skuli tímakaup í eftirvinnu og yfirvinnu byggjast á sama grunni.

B. Skrifstofumaður í hlutastarfi sem fær sérstaklega greitt fyrir yfirvinnu

Vinna skrifstofufólks utan dagvinnutíma getur verið mjög óregluleg eða árstíðabundin. Af þeim ástæðum er samkomulag milli aðila um að leggja yfirvinnu sl. 12 mánaða til grundvallar við endurmat grunnlauna til hækkunar til þess að mæta hinu nýja eftirvinnuálagi.

Dæmi 3. Skrifstofumaður í 50% starfi sem vinnur óreglubundið á álags-tímabilum. Viðmiðunartímabil 12 síðustu mánuðir. Helgarvinna t.d. 25 vinnustundir á tímabilinu.

	Fyrir breytingu			Eftir breytingu			
	Klst. á síðustu 12 mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Klst. á síðustu 12 mán.	Tíma-kaup	Laun alls	Breyting
Dagvinna	974,93	800	779.940	975	831	810.504	3,92%
Yfirvinna	25,00	1.329	33.232				
Eftirvinna				25	1.164	29.097	
Samtals	1.000		813.172	1.000		839.601	3,25%

Samningsaðilar eru sammála um að við framangreinda endurskoðun á grunnlaunum vegna breyttra álagsgreiðslna skuli tímakaup í eftirvinnu og yfirvinnu byggjast á sama grunni.

Bókun 2004 um helgarfrí

Samningsaðilar munu beina því til félagsmanna sinna að skipuleggja vinnutíma afgreiðslufólks verslana, sem vinnur alla virka daga, þannig að það eigi frí a.m.k. 6 helgar af hverjum 18 frá föstudagskvöldi fram á mánudagsmorgun.

Bókun 2004 um launakjör verslunar- og skrifstofufólks við virkjunarframkvæmdir

Ákvæði um úthöld, vinnuskipulag, ferðir, slysatryggingar og frítt fæði og húsnæði skv. kjarasamningi um virkjunarframkvæmdir á vegum Landsvirkjunar skulu einnig gilda um verslunar- og skrifstofufólk, sem starfar við virkjunarframkvæmdir á vegum Landsvirkjunar. Bókun þessi hefur sama gildistíma og kjarasamningur um virkjunarframkvæmdir og fellur niður við lok gildistíma hans.

Bókun 2004 vegna tveggja frídaga vegna desembervinnu

Með kjarasamningi 2004 hafa 2 frídagar, sem veittir voru vegna lengri vinnutíma í desember verið felldir úr samningi. Við þá breytingu fá fastráðnir starfsmenn, sem eru í a.m.k. 50% starfi við undirritun samningsins, og taka laun ofan við samningsbundna launataxta, sbr. Gr. 1.1., 0,5% hækkun á grunnlaun. Þeir starfsmenn hafa þó rétt til að taka tvo frídaga vegna lengri vinnutíma í desember án launa.

Vinnuveitanda og starfsmanni er þó heimilt að gera samkomulag um að starfsmaður haldi rétti til tveggja frídaga vegna lengri vinnutíma í desember, án ofangreindrar launahækkunar.

Bókun 2000 varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að auk veikinda og slysatilvika verði veikindaréttur skv. samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur

Bókun 2000 um samstarf við kjararannsóknir

Samningsaðilar munu hafa samstarf við gerð launakönnunar og fara þess á leit við Kjararannsóknarnefnd að einu sinni á ári skuli birt sérvinnsla um laun verslunarmanna. Tryggt verði að ekki verði unnt að greina launagreiðslur einstakra fyrirtækja eða laun einstaklinga út frá niðurstöðum könnunarinnar.

Bókun 1997 um öryggismál afgreiðslufólks

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt sé að finna úrræði til að auka öryggi starfsmanna í verslunum, einkum þar sem opið er á kvöldin og um helgar. Í því skyni samþykkja VR annars vegar og VSÍ og VMS hins vegar að skipa nefnd tveggja aðila frá hvorum sem leggi fram tillögur um þetta efni. Meðal þess sem skoðað verður eru öryggishnappar, öryggiskerfi, lágmarksfjöldi starfsmanna og meðferð fjármuna.

Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að í fyrirtækjum þróist gegn-særrí launakerfi, sem endurspeglar með eðlilegum hætti mat á frammistöðu, menntun, starfshæfni og öðru því sem er ákvarðandi um framlag starfsmanna til verðmætasköpunar fyrirtækis.

Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa.

Sami skilningur á við varðandi vinnuferðir erlendis.

Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi

Samningsaðilar eru sammála um að leita leiða til að koma í veg fyrir „svarta vinnu“, m.a. unglunga í söluturnum. Þeir unglungar sem vinna slíka vinnu missa ýmis réttindi, s.s. veikindarétt og lífeyrisréttindi. Það er ekki hægt að una því að fyrsta reynsla unglunga af vinnumarkaðinum sé sú að kjarasamningar og samskiptareglur aðila vinnumarkaðarins séu ekki virtar.

Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

Samningsaðilar eru sammála um að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með töldum orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um, að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eiganda gagnvart starfsfólki nema um annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldþrot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar.

Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

Aðilar eru sammála um að stefnt skuli að aukinni hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum í fyrirtækjum.

Jafnhliða þessu er stefnt að því að konur takist á hendur ábyrgðarmeiri og herra launuð störf.

Aðilar eru sammála um að skipa viðræðuhóp, sem skoði hver þróun launamunar karla og kvenna hefur verið, hvað skýri hann og kanni leiðir til að draga úr honum.

Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu VSF og VMS beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

Samkomulag 2004 milli SA og VR/LÍV um menntareikninga

Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru fylgjandi hugmyndum um að starfsmenn fyrirtækja geti stofnað sérstaka menntareikninga.

Menntareikningum er ætlað að standa undir kostnaði að hluta við lengra nám og menntun sem launafólk ákveður að sækja. Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru reiðubúnir að vinna að því gagnvart stjórnvöldum að slíkir reikningar verði með sömu skattalegu meðferð og séreignarsjóðir lífeyrissjóðanna. Þá hvetja samningsaðilar fyrirtæki og stéttarfélag sem sinna menntamálum launafólks að kynna menntareikninga sérstaklega meðal starfsmanna.

Sérstök nefnd á vegum samningsaðila, skipuð tveimur af hvorum aðila, hefur það hlutverk að undirbúa tillögur um hvernig vinna megi að málinu áfram.

Fylgiskjal - Vinnudagar 2004 – 2008

2004	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	104	104	104
Fridagar (rauðir dagar)	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar ³	228	227	224
Samtals	366	366	366
2005	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	105	105	105
Fridagar	9	9	9
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	227	226	223
Samtals	365	365	365
2006	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	105	105	105
Fridagar	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	226	225	222
Samtals	365	365	365
2007	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	104	104	104
Fridagar	12	12	12
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	225	224	221
Samtals	365	365	365
2008	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	104	104	104
Fridagar	13	13	13
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	225	224	221
Samtals	366	366	366

³ Í samningum 2004 var samið um að tveir fridagar vegna desembervinnu yrðu felldir út úr samningi gegn launahækkun. Þó hafa þeir starfsmenn heimild til að taka tvo fridaga vegna lengri vinnutíma í desember án launa. Vinnuveitanda og starfsmanni var þó heimilt að gera samkomulag um að starfsmaður héldi rétti til greiddra fridaga í desember í stað launahækkunarinnar. Þeir starfsmenn hafa þá aukalega tvo fridaga á ári. Sjá bókun vegna tveggja fridaga vegna desembervinnu.

Sérkjarasamningur starfsfólks í apótekum milli VR/LÍV og SA

1. gr. Gildissvið

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í apótekum. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun

Um **laun afgangslufólks** fer skv. aðalkjarasamningi.

Lyfjatæknar og Defectrice

	<u>16.4. 2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Byrjunarlaun	114.400	120.640	126.129	132.688
Eftir 1 ár í starfsgr.	120.120	126.672	132.436	139.324
Eftir 3 ár í starfsgr.	126.126	133.006	139.057	146.288
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	132.432	139.656	146.010	153.603

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

3. gr. Skófatnaður

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal vinnuveitandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt par af skóm á ári. Í stað þess er heimilt að greiða kr. 3.700 á ári til starfsmanns vegna útlagðs kostnaðar við skókaup. Heimilt er að færa upphæðina milli ára, þannig að tvöföld upphæð greiðist annað hvert ár.

Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja

Sé starfsmönnum gert að sækja kynningar utan reglulegs vinnutíma skal taka tillit til þess þegar kjör þeirra eru ákveðin.

Bókun 1995 um lyfjatækninema

Aðilar eru sammála um að lyfjatækninemar skuli taka laun skv. launasamningum almenns afgangslufólks.

Sérkjarasamningur starfsfólks í gestamóttöku milli VR/LÍV og SA

1. gr. Gildissvið

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í gestamóttöku. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun

Laun starfsfólks í gestamóttöku:

	<u>16.4. 2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Byrjunarlaun	109.861	113.157	119.489	122.954
Eftir 6 mán. í starfsgr.	111.684	115.034	121.471	124.994
Eftir 1 ár í starfsgr.	114.744	118.186	124.799	128.418
Eftir 3 ár í starfsgr.	118.219	121.765	128.579	132.308
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	122.316	125.986	133.036	136.894

Í framangreindum launataxta eru innifaldar greiðslur vegna nauðsynlegra samskipta á vaktaskiptum, undirbúnings og frágangs. Miðað er við að slíkur tími sé allt að 30 mínútur á hverri vakt og er greiðsla fyrir þann tíma innifalin í launataxta og myndar grunn fyrir yfirvinnu. Sérstök greiðsla vaktaskiptagjalds fellur því niður.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í gestamóttökunámi eiga rétt á launum sem nema 60% af byrjunarlaunum.

3. gr. Vinnutími

3.1. Dagvinna

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 39½ klst. (36 klst. og 35 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri eða hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalkjarasamningi, er í vikunni.

Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 - 17:00 mánudaga til föstudaga, en heimilt er að hefja dagvinnu fyrr, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00.

Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðar kaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Tilfallandi vinna

Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnuskyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðar kaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

3.2. Yfirvinna

Yfirvinna hefst að lokinni dagvinnu, þ.e. eftir 7 klst. og 54 mín. (7 klst. og 19 mín. virkar vinnustundir) á tímabilinu kl. 07:00 til 17:00, mánudaga - föstudaga.

Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

4. gr. Vaktavinna

4.1. Vaktir

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 - 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en fjórar klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun. Vinna hlutastarfsmanna umfram starfshlutfall greiðist með tímakaupi, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðar kaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Vaktaskrá

Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktaskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks. Vinnuskipan hvers starfsmanns skal ákveðin í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

4.2. **Álag á dagvinnukaup**

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 39½ stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 alla daga svo og um helgar.

Álag á frídögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu og annan jóladag greiðist með 45% álagi.

Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, fridag verslunarmanna, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 39½ stundir (38 stundir fyrir vinnu á tímabilinu kl. 17:00 - 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

Neysluhlé

Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda. Neysluhlé skulu jafnan miðast við að vera 15 mínútur samfellt. Vinna í neysluhléum greiðist með yfirvinnukaupi eða styttr vinnutíma samsvarandi.

4.3. **Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum**

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf), fyrir frídaga og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalsamningi, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafrídögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktarfrí. Tilkylna skal um slíkar breytingar á vaktskrá með mánaðar fyrirvara.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

4.4. Næturvaktir

Heimilt er að víkja frá gr. 2.4. í aðalkjarasamningi og skipuleggja 7 daga næturvaktir með 7 daga vaktafrii á milli með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda.

5. gr. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík, Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Seltjarnarnes og Mosfellsbær), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðist af vinnuveitanda. Sama regla gildir á öðrum þéttbýlisstöðum þar sem almenningsvagnar ganga frá morgni til kvölds alla daga vikunnar. Greiðslan jafngildir 2½ startgjaldi leigubifreiða. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

6. gr. Vinnufatnaður

Einkennisfatnaður telst vera buxur eða pils, jakki eða vesti, tvennar blússur, skyrtur og skór. Úthlutun skal vera árlega, í fyrsta sinn ekki síðar en eftir fjögurra mánaða starf. Einkennisfatnaður er eign vinnuveitanda.

7. gr. Fæði

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupum sínu. Matmálstímar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf tæði. Upphæð þessi er kr. 4.143 þann 1. maí 2004 miðað við neysluvísitölu 233,90.

Kauptaxtar í verslunum

Kauptaxtar frá 16. apríl 2004

Afgreiðslufólk í verslunum:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
16 ára ungmenni	87.601	515,30	721,39	909,74	1.204,51
17 ára ungmenni	92.522	544,25	761,92	960,84	1.272,18
Byrjunarlaun 18 ára	98.428	578,99	810,55	1.022,17	1.353,39
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	108.075	635,74	890,00	1.122,36	1.486,03
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	109.317	643,04	900,23	1.135,26	1.503,11
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	116.210	683,59	956,99	1.206,84	1.597,89
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	118.146	694,98	972,93	1.226,95	1.624,51

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
Byrjunarlaun 18 ára	102.857	605,04	847,03	1.068,17	1.414,28
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	112.938	664,34	930,04	1.172,86	1.552,90
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	114.236	671,98	940,73	1.186,34	1.570,75
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	121.439	714,35	1.000,05	1.261,14	1.669,79
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	123.463	726,25	1.016,72	1.282,16	1.697,62

Kauptaxtar frá 1. janúar 2005

Afgreiðslufólk í verslunum:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
16 ára ungmenni	90.229	530,76	743,04	937,03	1.240,65
17 ára ungmenni	95.298	560,58	784,78	989,67	1.310,35
Byrjunarlaun 18 ára	101.381	596,36	834,87	1.052,84	1.393,99
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	111.317	654,81	916,70	1.156,03	1.530,61
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	112.597	662,34	927,24	1.169,32	1.548,21
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	119.696	704,09	985,70	1.243,04	1.645,82
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	121.690	715,82	1.002,12	1.263,75	1.673,24

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
Byrjunarlaun 18 ára	105.943	623,19	872,44	1.100,22	1.456,72
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	116.326	684,27	957,94	1.208,05	1.599,48
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	117.663	692,14	968,95	1.221,93	1.617,87
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	125.082	735,78	1.030,05	1.298,98	1.719,88
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	127.167	748,04	1.047,22	1.320,63	1.748,55

Kauptaxtar frá 1. janúar 2006

Afgreiðslufólk í verslunum:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
16 ára ungmenni	94.289	554,64	776,47	979,19	1.296,48
17 ára ungmenni	99.586	585,80	820,09	1.034,20	1.369,31
Byrjunarlaun 18 ára	105.943	623,19	872,44	1.100,22	1.456,72
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	116.326	684,27	957,94	1.208,05	1.599,48
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	117.664	692,14	968,96	1.221,94	1.617,88
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	125.082	735,78	1.030,05	1.298,98	1.719,88
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	127.166	748,04	1.047,21	1.320,62	1.748,53

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
Byrjunarlaun 18 ára	110.710	651,24	911,70	1.149,72	1.522,26
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	121.561	715,06	1.001,05	1.262,41	1.671,46
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	122.958	723,28	1.012,56	1.276,92	1.690,67
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	130.711	768,89	1.076,41	1.357,43	1.797,28
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	132.890	781,71	1.094,35	1.380,06	1.827,24

Kauptaxtar frá 1. janúar 2007

Afgreiðslufólk í verslunum:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
16 ára ungmenni	97.023	570,73	799,02	1.007,59	1.334,07
17 ára ungmenni	102.474	602,79	843,90	1.064,19	1.409,02
Byrjunarlaun 18 ára	109.015	641,26	897,77	1.132,12	1.498,96
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	119.699	704,11	985,76	1.243,07	1.645,86
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	121.076	712,21	997,10	1.257,37	1.664,80
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	128.709	757,11	1.059,96	1.336,64	1.769,75
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	130.854	769,73	1.077,62	1.358,92	1.799,24

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón:

	Mán.laun	Dagv.	Eftirv.	Yfirv.	Stórhv.
Byrjunarlaun 18 ára	113.921	670,12	938,17	1.183,07	1.566,41
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	125.086	735,80	1.030,12	1.299,02	1.719,93
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	126.524	744,26	1.041,96	1.313,95	1.739,71
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	134.502	791,19	1.107,66	1.396,80	1.849,40
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	136.744	804,38	1.126,13	1.420,09	1.880,23

Kauptaxtar skrifstofufólks

Kauptaxtar frá 16. apríl 2004

Skrifstofufólk:

	Mán.laun	Dagvinna	Eftirvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	110.000	687,50	962,50	1.142,35
Eftir 3 ár í starfsgrein	120.000	750,00	1.050,00	1.246,20

Kauptaxtar frá 1. janúar 2005

Skrifstofufólk:

	Mán.laun	Dagvinna	Eftirvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	116.000	725,00	1.015,00	1.204,66
Eftir 3 ár í starfsgrein	126.000	787,50	1.102,50	1.308,51

Kauptaxtar frá 1. janúar 2006

Skrifstofufólk:

	Mán.laun	Dagvinna	Eftirvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	121.278	757,99	1.061,18	1.259,47
Eftir 3 ár í starfsgrein	131.733	823,33	1.152,66	1.368,05

Kauptaxtar frá 1. janúar 2007

Skrifstofufólk:

	Mán.laun	Dagvinna	Eftirvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	127.584	797,40	1.116,36	1.324,96
Eftir 3 ár í starfsgrein	140.924	880,78	1.233,09	1.463,50