

KJARASAMNINGUR
milli
Landssambands íslenzkra verzlunarmanna og VR annars vegar
og
Samtaka atvinnulífsins hins vegar

1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Landssambands íslenzkra verzlunarmanna og VR við SA og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

2. gr.

Launabreytingar á samningstímanum

Launabreytingar 1. maí 2015

Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 7,2% fyrir starfsmann sem er með 300.000 kr. laun eða lægri og hóf störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014. Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærri laun en 300.000 kr. fer stíglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 kr. niður í 3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. laun. Launaþróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

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

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

Launasamanburður

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

Afkastatengd launakerfi

Launaþróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

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



Launabreytingar 1. maí 2016

Launabróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Grunnhækkun launa 1. maí 2016 er 5,5% fyrir starfsmann sem hefur verið í starfi hjá sama launagreiðanda frá 1. maí 2015, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016.

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

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

Launasamanburður

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

Afkastatengd launakerfi

Launabróunartrygging nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 5,5% nema um annað hafi verið samið.

Launabreytingar 1. maí 2017

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 4,5%, sbr. fylgiskjal.

Launabreytingar 1. maí 2018

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 2,0%.

Kauptaxtar kjarasamnings þessa hækka frá sama tíma um 3,0%, sbr. fylgiskjal.

3. gr.

Kauptaxtar

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

Byrjunarlaun miðast við 20 ára aldur.

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

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

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

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

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

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

5. gr.

Grein 1.2.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 171,15 unnar stundir á mánuði (39,5 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir):

1. maí 2015 kr. 245.000 á mánuði.

1. maí 2016 kr. 260.000 á mánuði.

1. maí 2017 kr. 280.000 á mánuði.

1. maí 2018 kr. 300.000 á mánuði.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekjutryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launahækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

Laun fyrir vinnu umfram 171,15 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

6. gr.

Gr. 1.1.2 orðist svo:

Laun starfsmanna undir 20 ára aldri

Laun 18 og 19 ára eru 95% af byrjunarlaunum 20 ára. 18 og 19 ára einstaklingar sem starfað hafa a.m.k. 6 mánuði (að lágmarki 700 vinnustundir) í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð, eiga rétt á byrjunarlaunum 20 ára. Við 20 ára aldur er starfsreynsla metin að fullu við röðun í starfsaldursþrep (1800 stundir teljast ársstarf).

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum 20 ára, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

3. mgr. gr. 1.4. um mat á starfsaldri fellur brott.

7. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð tveimur af SA og tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra félaga sem undirrita kjarasamninga við SA 29. maí 2015 skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsákvæðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.
3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

8. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

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

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir mánudaginn 22. júní.

9. gr.

Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjöllum eru bókanir og breytingar á þeim köflum kjarasamningsins sem snerta einstakar starfsgreinar.

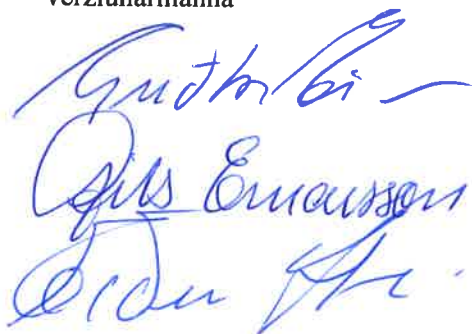
Fylgiskjal 1 – launabróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Bókanir

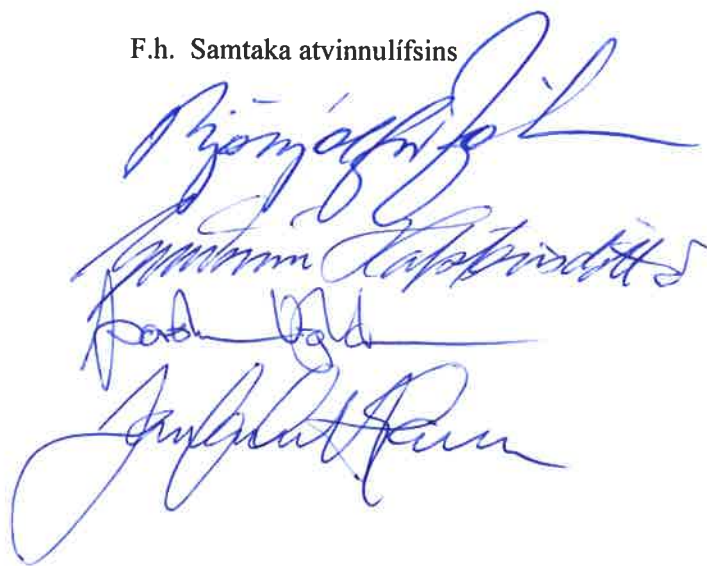
- Bókun um sveigjanleg starfslok
- Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma
- Bókun um mat á námi til launa
- Sameiginleg ákvæði og bókanir
- Breytingar á öðrum ákvæðum aðalkjarasamnings
- Kaupxtaxtar fyrir árin 2015 - 2018

Reykjavík 29. maí 2015

F.h. Landssambands íslenzkra
verzlunarmanna

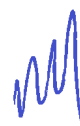


F.h. Samtaka atvinnulífsins



F.h. VR

Olinda B. Espinal



Fylgiskjal 1 Launapróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

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

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



Bókun um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

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

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

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

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

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

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

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

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016.

Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

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

Bókun um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu, haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi.

Sameiginleg ákvæði og bókanir

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

Fyrir neðan 1.mgr. þess kafla sem fjallar um vinnuslys og atvinnusjúkdóma komi skýringarkassi:

Skýring

Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

Ákvæði kjarasamninga um gildissvið dánar-, slysa- og örorkutrygginga breytist þannig:

Skýlt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri lækisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. 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.

Tryggingar vegna starfa erlendis

Ákvæðið um slys af völdum vélknúinna ökutækja í dánar-, slysa- og örorkutryggingakafli kjarasamninga breytist þannig:

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

Útreikningur veikindaréttar

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

Skýring

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

Bókanir

Samfelldt starf og áunnin réttindi

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

Tjón á tönnum við vinnuslys

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

Könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl).

Endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila.

Yfirlýsing um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinberra lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.

Breytingar á einstökum ákvæðum aðalkjarasamnings aðila

Ný málsgrein, 2. mgr. gr. 1.5.2, orðist svo:

Sé um að ræða námskeið til öflunar þekkingar/réttinda sem eingöngu nýtist hjá viðkomandi fyrirtæki, fær starfsmaður greiðslu fyrir allar námskeiðsstundirnar, nema samið sé um annað fyrirkomulag, s.s. í launakjörum.

9.-liður gr. 1.11.4. orðist svo:

Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku, vikulegan vinnutíma eða starfshlutfall.

Ný málsgrein, 2. mgr. gr. 1.9.1, orðist svo:

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu.

Bókun vegna öryggismála afgreiðslufólks

Á síðasta samningstímabili hafa samningsaðilar unnið sameiginlega að tillögum sem eiga að miða að því að auka öryggi afgreiðslufólks sem vinnur eitt og um nætur.

Í samstarfi við Vinnueftirlitið verði gefi út sérstakan gátlista vegna öryggis starfsfólks í verslunum og athygli vakin á skyldu fyrirtækja til að gera áhættumat. Þá verði kannað hvort ástæða sé til að nýta reglugerðarheimildir í til að treysta betur öryggi og bæta aðbúnað verslunarmanna.

Aðilar beina því til verslana að útbúa skriflegt verklag til starfsmanna sem vinna einir um hvernig haga eigi töku hléa og viðbrögð ef eitthvað óvænt gerist.

Samningsaðilar munu halda áfram að vinna að gerð fræðsluefnis um öryggi í verslunum og undirbúa ráðstefnu um málefnið haustið 2015.

Um tillögurnar og nánari útfærslu er vísað til skýrslu nefndar samningsaðila frá maí 2015.

Bókun frá 2011 um réttindi og öryggismál afgreiðslufólks fellur brott.

Bókun um samráðsnefnd

Samningsaðilar munu setja á fót samráðsnefnd, skipaða einum aðila frá hverjum, sem fjalla mun um ágreiningsmál sem upp koma á samningstímanum og tengjast túlkunum í kjarasamningi aðila.

Launatölflur í kjarasamningum verslunarmanna				
	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Almenn afgreiðslustörf				
Byrjunarlaun	234.600	249.600	262.532	270.408
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	241.884	256.884	268.444	276.497
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	243.261	258.261	269.883	277.979
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	250.894	265.894	277.859	286.195
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	255.039	270.039	282.191	290.657
Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón				
	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	239.506	254.506	267.658	275.688
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	247.271	262.271	274.073	282.295
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	248.709	263.709	275.576	283.843
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	256.687	271.687	283.913	292.430
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	260.929	275.929	288.346	296.996
Lyfjataknaar				
	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	255.372	270.372	284.239	292.766
Eftir 6 mánuði í starfsgrein	258.462	273.462	285.768	294.341
Eftir 3 ár í starfsgrein	263.525	278.525	291.059	299.791
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	270.679	285.679	298.535	307.491
Starfsfólk í gestamóttöku				
	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	248.539	263.539	277.098	285.411
Eftir 6 mánuði í starfsgrein	249.571	264.571	277.327	285.646
Eftir 1 ár í starfsgrein	250.603	265.603	277.555	285.882
Eftir 3 ár í starfsgrein	254.493	269.493	281.620	290.069
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	259.079	274.079	286.413	295.005
Skrifstofufólk				
	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Grundvallarlaun	261.380	276.380	290.517	299.233
Eftir 3 ár í starfsgrein	266.988	281.988	294.677	303.517