

KJARASAMNINGUR

milli

Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur

annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar Samtaka atvinnulífsins og aðildarfyrirtækja annars vegar og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna hins vegar framlengjast til 31. desember árið 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi nær ekki til þeirra kjarasamninga aðila sem eru í fullu gildi við undirritun samnings þessa.

Samningur þessi gildir frá 16. apríl 2004.

2. gr.

Grein 1.1. um laun verði svohljóðandi:

1.1.1. Launataxtar

Afgreiðslufólk í verslunum

	16.4. 2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun	98.428	101.381	105.943	108.327
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	108.075	111.317	116.326	118.943
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	109.317	112.597	117.664	120.311
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	116.210	119.696	125.082	127.896
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	118.146	121.690	127.166	130.027

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

	16.4. 2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun	102.857	105.943	110.710	113.201
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	112.938	116.326	121.561	124.296
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	114.236	117.663	122.958	125.725
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	121.439	125.082	130.711	133.652
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	123.463	127.167	132.890	135.880

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

1.1.2. Laun ungmenna

a. Laun 17 ára eru 94% af byrjunarlaunum 18 ára og laun 16 ára eru 89%.

b. Laun ungmenna skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:

Yngri en 14 ára: 50%

14 ára ungmenni: 75%

15 ára ungmenni: 85%

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

1.1.3. Skrifstofufólk

	16.4.2004	2005	2006	2007
Grundvallarlaun	110.000	116.000	121.278	126.796
Eftir 3 ár í starfsgrein	120.000	126.000	131.733	140.068

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 grundvallarlaunum. Skilyrði greiðslu skv. þessu ákvæði er að fyrir liggi þríhliða samningur milli skóla, stéttarfélags og fyrirtækis.

1.1.4. Aðrir samningar

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

Um laun starfsfólks í gestamóttöku (bls. xx), apótekum (bls. xx) og starfsmanna í farskrárdeild og söluskrifstofum hjá Icelandair hf (bls. xx) vísast til viðkomandi samninga.

3. gr.

Öll laun hækka sem hér segir:

16. apríl 2004 3,25%,

1. janúar 2005 3,0%,

1. janúar 2006 2,5%

1. janúar 2007 2,25%.

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

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

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

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

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.

5. gr.

Við grein 1.2.2. bætist eftirfarandi:

Leitast skal við að niðurstaða viðtalsins liggi fyrir innan mánaðar.

6. gr.

Ný grein, 1.4.3. orðist svo:

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 eftistöðvar af orlofsuppbót.

7. gr.

Grein 1.5 breytist svohljóðandi:

Við niðurlag 2. mgr. bætist: Aðilar skulu semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

4. mgr. gr. 1.5 orðist svo: Við mat á starfsaldri til launa veitir 22ja ára aldur rétt til næsta starfsaldursþreps fyrir ofan byrjunarlaun. Það gildir þó ekki gagnvart skrifstofufólki.

5. mgr. fellur brott.

8. gr.

Grein 1.8. verði svohljóðandi:

Álag fyrir eftirvinnu og yfirvinnu

Afgreiðslufólk: Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,08235% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð (39,5 klst. að jafnaði á viku). Vinna umfram 171,15 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

Skrifstofufólk: Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,08235% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð (37,5 klst. að jafnaði á viku). Vinna umfram 162,5 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

Sjá bókun bls. 12-13 um endurskoðun grunnlauna vegna upptöku nýs eftirvinnuálags.

9. gr.

Gr. 1.11. um ráðningarsamninga og ráðningarbref orðist svo:

- 1.11.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta 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.
- 1.11.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.11.3. Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.11.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbrefi, 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 útlistun 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 samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

- 1.11.5. 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. 1.15.4. 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.

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

10. gr.

Gr. 2.1.1. Viðbót:

Þó getur dagvinna aldrei hafist fyrir kl. 7:00 að morgni.

11. gr.

Ný grein 2.1.4. Frí fyrir dagvinnu, verði svohljóðandi:

Vinnuveitanda og starfsmanni er heimilt að gera skriflegt samkomulag um annað skipulag vinnutíma innan dagvinnutímabils en segir í gr. 2.1.1. með þeim hætti að starfsmaður skili vinnu innan dagvinnutímabils umfram 39,5 klst. (37,5 klst.) og safni þeim umframtímum í heila og hálfra daga til frítöku á launum síðar.

12. gr.

Grein 2.1.4 verður 2.1.5. og orðist svo:

Frí fyrir vinnu utan dagvinnutímabils.

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

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

Uppgjör vegna slíkra starfa skal fara fram samtímis mánaðarlegu uppgjöri, 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.

4. – 6. mgr. greinar 2.1.4. sem segir: ”Fastráðið afgreiðslufólk og lagermenn megí veita eftir jól”, fellur brott.

13. gr.

Við gr. 2.5. um hlutastörf bætist ný málsgrein sem orðist svo:

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

14. gr.

2. og 3. mgr. greinar 2.6. um bakvaktir breytist svohljóðandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á stórhátíðum og á almennum frídögum skv. gr. 2.2.4. og 2.2.5. 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 stórhátíðum og á almennum frídögum skv. gr. 2.2.4. og 2.2.5. verður ofangreint hlutfall 25%.

15. gr.

Ný grein, 2.7. 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.

16. gr.

2. mgr. greinar 3.5. verði svohljóðandi:

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. grein 2.3.1.

17. gr.

Grein 4.3. orðist svo: 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 atvinnurekanda eða 10 ára starf í sömu starfsgrein, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreýndur við ráðningu. (*Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2004 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma og kemur dagurinn til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005*).

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

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

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

18. gr.

Gr. 4.5., um veikindi í orlofi, orðist svo:

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda 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 (einn 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 vöruðu. 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 launþegi óskar og skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

19. gr.

Grein 4.7. um fæðingarorlof orðist svo:

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

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt 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.

20. gr.

Við grein 5.5. bætist nýr h) liður:

- 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 frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru 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 beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

21. gr.

6. kafli verði svohljóðandi:

Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV

6.1. 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.

6.2. 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.

22. gr.

Grein 8.4. fái heitið Mæðraskoðun og orðist svo:

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

23. gr.

Grein 8.5. verði svohljóðandi:

Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.

Foreldri skal eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju tólf mánaða tímabili, til aðhlynningar 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 aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri 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 atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

24. gr.

Slysatryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysatryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Þeirri endurskoðun verði lokið 15. júní 2004.

Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu váttryggingafjárhæðir vegna slysa í starfi, slysa á eðlilegri leið milli heimilis og vinnustaðar, dánarslysabætur og dagpeningar hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

25. gr.

Grein 9.1. breytist:

„Þvott“ verður „þrif“.

26. gr.

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds. Grein 10.3.3 hljóði því þannig:

10.3.3. Iðgjöld

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

27. gr.

Ný grein, 10.4. Starfsmenntasjóður, orðist svohljóðandi:

Vinnuveitendur greiða 0,15% af launum félagsmanna í starfsmenntasjóð í samræmi við samkomulag milli Samtaka atvinnulífsins og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna 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.

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

Sjá samkomulag um starfsmenntamál frá 1. júní 2000.

28. gr.

Grein 12.2. vegna sólarhringstrygginga verður grein 8.7. og kemur til endurskoðunar samhliða endurskoðun slysatrygginga árið 2004.

12. kafli fellur niður.

29. gr.

Trúnaðarmenn

Grein 14.7. um trúnaðarmannanámskeið orðist svo:

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.

30. gr.

Ný grein, 14.8. um rétt til að sækja fundi, orðist svo:

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og aðildarféлага Landssambands íslenskra verzlunarmanna, 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.

Grein 14.8. verði 14.9.

31. gr.

17. kafli um starfsfólk tryggingafélaga fellur brott.

32. gr.

20. kafli um staðlaðan valkvæðan fyrirtækjapátt fellur brott.

33. gr.

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 verðból gumarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir 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.

Reykjavík 21. apríl 2004

F.h. Verzlunarmannafélags
Reykjavíkur

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Landssambands íslenskra
verzlunarmanna

Bókun 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 árstíðarsveiflur eru miklar í starfseminni, á starfsmaður rétt á að sex eða tólf 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			Breyting
	Klst. á mánuði	Tímakaup	Laun alls		Klst. á mánuði	Tímakaup	Laun alls	
Dagvinna	90	800	72.000		90	920	82.827	15,0%
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			Breyting
	Klst. á mánuði	Tímakaup	Laun alls		Klst. á mánuði	Tímakaup	Laun alls	
Dagvinna	100	800	80.000		100	912	91.170	14,0%
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 álagstímabilum.
Viðmiðunartímabil 12 síðustu mánuðir. Helgarvinna t.d. 25 vinnustundir á tímabilinu.

	Fyrir breytingu				Eftir breytingu			
	Klst. á síðustu 12 mán.	Tímakaup	Laun alls		Klst. á síðustu 12 mán.	Tímakaup	Laun alls	Breyting
Dagvinna	974,93	800	779.940		975	831	810.504	3,92%
Yfirvinna	25	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 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 um launakjör verslunar- og skrifstofufólks við virkjunarframkvæmdir

Ákvæði um úthöld, vinnuskipulag, ferðir, slysátryggingar 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 vegna tveggja frídaga vegna desembervinnu

Með kjarasamningi 2004 hafa tveir 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. grein 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 um sérkjarasamning vegna starfsfólks í kvikmyndahúsum

Samningsaðilar eru sammála um að sérkjarasamningur vegna starfsfólks í kvikmyndahúsum milli Landssambands íslenzkra verzlunarmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar vegna Laugarásbíós verði endurskoðaður skv. viðræðuáætlun frá 20. apríl 2004.

Samkomulag
Samtaka atvinnulífsins
og
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna
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 stéttarfélög 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.

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Verzlunarmannafélags
Reykjavíkur og Landssambands
íslenzkra verzlunarmanna

Bókun vegna niðurfellingar sérkjarasamnings milli SA vegna Baugs hf. (nú Haga hf.) og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra vezlunarmanna

Með niðurfellingu sérkjarasamningsins fellur niður sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu 10-11. Sérákvæðið hefur falið í sér að greitt hefur verið sama tímakaup fyrir allar stundir á tímabilinu 08:00-24:00. Álag vegna yfirvinnu hefur þannig verið innifalið í tímakaupinu. Frá og með gildistöku aðalkjarasamnings 16. apríl 2004 taka almenn vinnutímaákvæði og greiðslureglur við í þessari tegund verslana. Þeir starfsmenn sem innt hafa meginhluta vinnuframlags síns á dagvinnutímabili skulu ekki verða fyrir skerðingu launa af þessum sökum. Skulu þeir halda fyrra tímakaupi sínu að viðbættum almennum launahækkunum kjarasamningsins sem persónubundnum kjörum.

Reykjavík 21. apríl 2004

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. VR og LÍV