

KJARASAMNINGUR
milli
LÍVog VR
og
Félags atvinnurekenda

1.gr.

Samningstími

Núgildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. febrúar 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast. Samningur þessi gildir frá undirritun.

2. gr.

Launabreytingar

Launabreytingar þeirra sem ekki fá greitt samkvæmt lágmarkstaxta verða eftirfarandi:

- Þann 1. júní 2011 hækka laun skv. kjarasamningi um 4,25%
- Þann 1. febrúar 2012 hækka laun skv. kjarasamningi um 3,5%
- Þann 1. febrúar 2013 hækka laun skv. kjarasamningi um 3,25%

3. gr.

Lágmarkstaxtar skulu hækka sem hér segir:

- Þann 1. júní 2011 skal lágmarkstaxti skv. kjarasamningi hækka um kr. 12.000.
- Þann 1. febrúar 2012 skal lágmarkstaxti skv. kjarasamningi hækka um kr. 11.000.
- Þann 1. febrúar 2013 skal lágmarkstaxti skv. kjarasamningi hækka um kr. 11.000.

Lágmarkstaxti fyrir fullt starf verða því eftirfarandi;

Þann 1. júní 2011	kr. 202.000.- á mánuði
Þann 1. febrúar 2012	kr. 213.000.- á mánuði
Þann 1. febrúar 2013	kr. 224.000.- á mánuði

4. gr.

Eingreiðsla

Eingreiðsla sem nemur kr. 50.000 skal einnig koma til útborgunar hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars – maí 2011. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl 2011. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí 2011. Starfsmenn í hlutastarfi fá hlutfallslegar greiðslu m.v. starfshlutfall hvers og eins.

Greiða skal þessa eingreiðslu þann 1. júní 2011.

5. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár m.v. fullt starf skal vera:

- Á árinu 2011 kr. 55.400
- Á árinu 2012 kr. 57.300
- Á árinu 2013 kr. 59.200

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) m.v. fullt starf skal vera:

- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 kr. 20.300
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 kr. 21.000
- Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 kr. 21.600

Sérstakt álag á desember- og orlofsuppbót 2011

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000, nema að VR/LÍV hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, kr. 10.000.

6. gr.

Samningsforsendur

Samningur aðila byggir á sömu forsendum og samið hefur verið um í kjarasamningi VR/LÍV við SA og skoðast sem hluti samnings þessa. Komi til þess að samningsforsendur standist ekki skulu aðilar leitast við að ná samkomulagi um breytingar á samningi þessum til að markmið samningsins náist. Að öðrum kosti gilda ákvæði samningsforsendna um gildistíma samningsins.

7. gr.

Aðrir þættir

Aðilar eru sammála um að aðrir þættir sem samið hefur verið um á milli ASÍ og SA og ekki eru í samningi þessum komi inn í samning þennan, eftir því sem við á, sbr. fylgiskjal I.

8. gr.

Gildistími

Við undirritun þessa samkomulags framlengist kjarasamningur aðila til 1. febrúar 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum

Samningsaðilar eru sammála um að þau réttindi sem starfsmenn njóta í lögum og kjarasamningum verði virt. Starfsmenn í verslunum sem vinna hluta vinnutíma einir og án afleysinga hafa takmarkaða möguleika til að taka óröskuð neysluhlé. Þeir starfsmenn taka þó neysluhlé eftir því sem mögulegt er starfseminnar vegna. Sé fyrir séð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðningarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 um réttindi og öryggismál afgreiðslufólks

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að tryggja öryggi starfsmanna í verslunum, einkum þar sem opið er á kvöldin og um nætur. Í því skyni samþykkja VR/LÍV annars vegar og FA hins vegar að skipa nefnd tveggja aðila frá hvorum sem leggi fram tillögur um þetta efni.

Nefndin mun fá með sér fulltrúa frá lögreglu, öryggisvörsluaðilum, vinnueftirliti og öðrum þeim aðilum sem hún telur þörf á hverju sinni og er sammála um að geti lagt málinu lið.

Sérstaklega skal skoða og fara yfir réttindi og öryggissjónarmið starfsmanna sem eru einir í verslunum með tilliti til laga og kjarasamninga, m.a. hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna, öryggisútbúnað, meðferð fjármuna og annað sem skipt getur máli í þessu samhengi.

Verslanir sem hafa opið um kvöld og nætur skulu taka sérstakt tillit til þátta er varða öryggismál starfsmanna.

Bókun um vinnufatnað

Sérverslanir með fatnað sem gera þá kröfu að starfsmenn klæðist fatnaði frá versluninni við vinnu sína, leggja til fatnaðinn og er hann þá eign vinnuveitanda. Er þá eingöngu heimilt að nota hann við vinnu og vinnuveitandi getur gert þá kröfu að fatnaðurinn sé geymdur á vinnustað.

Fylgiskjal vegna starfsmannasamtala

Í gr. 1.3. í kjarasamningi LÍV/VR og FA er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur. Sú framkvæmd að vinnuveitandi bjóði starfsmönnum viðtal um störf sín hefur aukist.

Markmiðið með starfsmannasamtali er að bæði vinnuveitandi og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að samtalið verði sem gagnlegast í slíku starfsmannaviðtali er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns. Samningsaðilar hafa sett fram leiðbeiningar um hvað er t.d. eðlilegt að ræða í slíkum samtölum.

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuástaða.
- Samskipti við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Laun, sé ekki ákveðið að ræða þau sérstaklega, þá síðar innan ársins.
- Önnur starfskjör

Samkomulag um verslunarstörf samhliða öryggisgæslu

Starfsmenn sem sinna verslunarstörfum samhliða öryggisgæslu, falla undir kjarasamning VR/LÍV og er á samningssviði VR/LÍV.

Félagsmenn FA tryggja að heildarkjör þeirra verslunarmanna sem sinna einnig öryggisgæslu og eru félagsmenn hjá VR/LÍV, séu ekki lægri en lágmarkskjör skv. kjarasamningi VR/LÍV og FA, þó samsetning launa sé með öðrum hætti en kjarasamningur segir til um.

Launahækkunir frá 1. desember 2010 til 10. maí 2011

Í þeim tilfellum þar sem almenn launahækkun hefur orðið í fyrirtæki á tímabilinu 1. desember 2010 til 10. maí 2011 er heimilt að taka tillit til þeirrar launahækkunar til frádráttar þeirri hækkun launa sem koma á til framkvæmda 1. júní 2011. Það er skilyrði að fyrir liggi að það hafi verið sameiginlegur skilningur samningsaðila að kjarasamningsbundin hækkun kæmi ekki til viðbótar við samningsbundna hækkun. Laun skulu þó í heild ávallt hækka um það lágmark sem kjarasamningur aðila kveður á um.

Komi upp ágreiningur um sameiginlegan skilning aðila hér að ofan hvílir sönnunarbyrðin á vinnuveitandanum.