

**Kjarasamningur
milli
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur
annars vegar og
Vinnuveitendasambands Íslands
vegna aðildarfélaga þess
og einstakra meðlima
og
Vinnumálasambandsins hinsvegar**

1. Kaup	5
1.1. Laun verði sem hér segir:	5
1.3. 70.000 kr. lágmarkstekjur fyrir fullt starf.	8
1.4. Desember- og orlofsuppbót.	8
1.5. Stöðumat og starfsreynsla.	9
1.6. Námskeið.	10
1.7. Deilitölur.	10
1.8. Yfirvinnuálag.	10
1.9. Útkall.	10
1.10. Reglur um kaupgreiðslur.	11
1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.	11
2. Vinnutími	12
2.1. Dagvinna.	12
2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna.	13
2.3. Lágmarkshvöld.	14
2.4. Skráning vinnutíma.	15
2.5. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.	15
3. Matar- og kaffitími, fæðis- og flutningskostnaður	17
3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.	17
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.	17
3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum.	17
3.4. Ferðir til og frá vinnustað.	18
3.5. Fæðis- og flutningskostnaður.	18
3.6. Aksturskostnaður.	18
3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis.	18
4. Orlof	19
4.1. Orlofsréttur.	19
4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils.	19
4.3. Orlofsauki.	19
4.4. Ákvörðun orlofstöku.	19
4.5. Veikindi í orlofi.	19
4.6. Orlofslög.	20
4.7. Fæðingarorlof.	20
5. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	21
5.1. Markmið.	21
5.2. Viðræðuheimild.	21
5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum.	21
5.4. Upplýsingamiðlun.	22
5.5. Heimil frávik.	22
5.6. Endurgjald starfsmanna.	22
5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími.	23
5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.	23
5.9. Meðferð ágreinings.	23
6. Forgangsréttur til vinnu	25
6.1. Aðildarskylda.	25
6.2. Forgangsréttur vinnuveitenda.	25
7. Aðbúnaður og hollustuhættir	26
7.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.	26

7.2. Reglur um matstað.	26
7.3. Öryggisbúnaður.	26
7.4. Ágreiningur.	26
8. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum	27
8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	27
8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum.	27
8.3. Læknisvottorð.....	27
8.4. Fæðingarorlof.....	28
8.5. Fjarvistir vegna veikinda barna.	28
8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.....	28
9. Verkfæri og vinnuföt.....	31
9.1. Vinnu- og hlífðarföt.	31
9.2. Tryggingar og tjónabætur.	31
10. Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir	32
10.1. Sjúkrasjóður.	32
10.2. Orlofssjóður.....	32
10.3. Lífeyrissjóðir.	32
11. Félagsgjöld	33
11.1. Innheimta.....	33
11.2. Aðstaða til innheimtu.	33
11.3. Skýrslur um starfsmannahald.	33
12. Um vinnu utan umdæmis	34
12.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.	34
13. Uppsagnarfrestur	35
13.1. Uppsagnarfrestur.	35
13.2. Hópuþagnir.	35
14. Trúnaðarmenn	37
14.1. Val trúnaðarmanna.	37
14.2. Tími til trúnaðarstarfa.....	37
14.3. Aðgangur að gögnum.	37
14.4. Hirsla og sími.	37
14.5. Fundir.	37
14.6. Kvartanir.....	37
14.7. Trúnaðarmannanámskeið.	37
14.8. Frekari réttur.....	38
15. Sölumenn.....	39
15.1. Gildissvið.	39
15.2. Dagvinnutími.....	39
15.3. Trygging á ferðum.....	39
15.4. Sólarhringstrygging.	39
15.5. Kostnaður á ferðum.....	39
15.6. Námskeið.....	40
16. Starfsfólk matvöruverslana	41
16.1. Um vinnuhlé.....	41
17. Starfsfólk tryggingafélaga	42
17.1. Um ónáði vegna heimasíma.	42
17.2. Námskeið.....	42
18. Áunnin réttindi	43

18.1. Áunnin réttindi.....	43
19. Meðferð ágreiningsmála.....	44
19.1. Sáttanefnd.....	44
20. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur.....	45
20.1. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur.....	45
20.2. Samningsákvæði sem breytast eru eftirfarandi:	45
20.3. Laun afgreiðslufólks.....	46
21. Samningsmarkmið.....	49
21.1. Samningsmarkmið og heimildir til viðbragða.....	49
22. Gildistími.....	50
22.1. Gildistími.....	50
Bókanir og yfirlýsingar.....	51
Bókun 1997	51
Bókun 1997 um starfsmenntun	53
Bókun 1997 um starfsmenntun verslunarfólks.....	53
Bókun 1997 um öryggismál afgreiðslufólks.	53
Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu.....	54
Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.3.4. um vikulegan frídag.	54
Bókun 1995 um launakannanir	54
Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi.....	54
Bókun 1992 um samstarf Vinnuveitendasambands Íslands og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands ísl. verzlunarmanna um starfsmenntun verslunarfólks.	55
Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.....	55
Yfirlýsing 1990 um verktakastarfsemi.....	55
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.	56
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum.....	56
Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.....	56
Fylgiblað með samningi frá 6. september 1984.	57
Fastlaunasamningur milli Vinnuveitendasambands Íslands, f.h. Apótekarafélags Íslands annars vegar og Landssambands ísl. verzlunarmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur hins vegar.....	58
Samningur vegna starfsfólks í söluturnum og söluskálum.....	62
Samningur v/starfsfólks í gestamóttöku.....	65
milli Vinnuveitendasambands Íslands vegna Sambands veitinga- og gistihúsa annars vegar og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna hins vegar.....	65
Samkomulag milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Vinnuveitendasambands Íslands vegna Flugleiða hf.....	69
Fastlaunasamningur milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur v/starfsmanna í farskrárdeild og á söluskrifstofum annarsvegar og Flugleiða hf hinsvegar.....	70

1. Kaup

1.1. Laun verði sem hér segir:

1.1.1. Afgreiðslufólk og deildarstjórar í verslunum.

Gildir frá 9. mars 1997

Afgreiðslufólk í verslunum:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	55.661	327,42	578,04
17 ára ungmenni	58.754	345,61	610,16
Byrjunarlaun 18 ára	61.846	363,80	642,27
Eftir 1 ár í starfsgrein	64.938	381,99	674,38
Eftir 3 ár í starfsgrein	65.887	387,57	684,24
Eftir 5 ár í starfsgrein	67.587 *	397,57	701,89
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	68.820 *	404,82	714,70

*gildir frá 1. apríl 1997

Deildarstjórar í verslunum:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	71.000	417,65	737,34
Eftir 1 ár í starfsgrein	72.500	426,47	752,91
Eftir 3 ár í starfsgrein	74.000	435,29	768,49
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	75.500	444,12	784,07

Gildir frá 1. janúar 1998

Afgreiðslufólk í verslunum:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	57.888	340,52	601,17
17 ára ungmenni	61.104	359,44	634,57
Byrjunarlaun 18 ára	64.320	378,35	667,96
Eftir 1 ár í starfsgrein	67.536	397,27	701,36
Eftir 3 ár í starfsgrein	68.522	403,07	711,61
Eftir 5 ár í starfsgrein	70.290	413,47	729,97
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	71.573	421,02	743,29

Deildarstjórar í verslunum:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	73.840	434,35	766,83
Eftir 1 ár í starfsgrein	75.400	443,53	783,03
Eftir 3 ár í starfsgrein	76.960	452,71	799,23
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	78.520	461,88	815,43

Gildir frá 1. janúar 1999

Afgreiðslufólk í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	60.001	352,95	623,11
17 ára ungmenni	63.335	372,55	657,73
Byrjunarlaun 18 ára	66.668	392,16	692,35
Eftir 1 ár í starfsgrein	70.001	411,77	726,96
Eftir 3 ár í starfsgrein	71.024	417,79	737,58
Eftir 5 ár í starfsgrein	72.856	428,57	756,61
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	74.185	436,38	770,41

Deildarstjórar í verslunum:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	76.535	450,21	794,82
Eftir 1 ár í starfsgrein	78.152	459,72	811,61
Eftir 3 ár í starfsgrein	79.769	469,23	828,40
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	81.386	478,74	845,19

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

Deildarstjórar teljast þeir einir sem ráðnir eru til ábyrgðar- og eða stjórnunarstarfa með sérstökum skriflegum ráðningarsamningi.

1.1.2. Mánaðarlaun ungmenna.

- a) Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára og laun 16 ára 90%.
- b) Laun ungmenna sem ráðnir eru til alhliða afgreiðslustarfa skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:

14 ára ungmenni: 75%

15 ára ungmenni: 85%

- c) Laun ungmenna í aðstoðarstörfum svo sem röðun í poka, grindavörslu og léttum hjálparstörfum skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:

Yngri en 14 ára: 50%

14 ára ungmenni: 63%

15 ára ungmenni: 70%

Eftir 240 klst. vinnu skv. c-taxta skulu ungmenni, 14 og 15 ára, taka laun skv. b-taxta án tillits til starfa.

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

1.1.3. Skrifstofufólk.**Gildir frá 9. mars 1997**

Skrifstofufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	73.000	456,25	758,11
Eftir 1 ár í starfsgrein	75.000	468,75	778,88
Eftir 3 ár í starfsgrein	76.500	478,13	794,45
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	78.000	487,50	810,03

Gildir frá 1. janúar 1998

Skrifstofufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	75.920	474,50	788,43
Eftir 1 ár í starfsgrein	78.000	487,50	810,03
Eftir 3 ár í starfsgrein	79.560	497,25	826,23
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	81.120	507,00	842,43

Gildir frá 1. janúar 1999

Skrifstofufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	78.691	491,82	817,21
Eftir 1 ár í starfsgrein	80.847	505,29	839,60
Eftir 3 ár í starfsgrein	82.464	515,40	856,39
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	84.081	525,51	873,18

1.1.4. Aðrir samningar.

Um laun starfsfólks í lyfjavöruverslunum, söluturnum, gestamóttöku og starfsfólks hjá Flugleiðum hf. vísast til viðkomandi samninga.

Launahækkunir.

1.2.1. Hækkun launa.

Frá og með undirskriftardegi hækka öll laun og launataxtar um 4,7%. Sömu hlutfallshækkun taka kjaratengdir liðir sem tengdir eru launabreytingum, nema kveðið sé á um annað í samningi.

1. janúar 1998 hækka öll laun og launataxtar um 4,0% og um 3,65% þann 1. janúar 1999.

Sömu hlutfallslegu hækkunum taka hvers kyns kaupliðir, sem ekki hefur öðruvísi um samist, sbr. gr. 1.2.2. og gr. 1.2.3. um flutning álags- og aukagreiðslna inn í taxtagrunn.

1.2.2. Nýtt kauptaxtakerfi.

Til að færa taxtakaup nær greiddu kaupum eru aðilar sammála um að taka upp ný kerfi kauptaxta sem komi að öllu leyti í stað eldri kauptaxta. Mikilvægur þáttur í þessari breytingu er að hækka hlut dagvinnukaupaxta. Þetta gerist m.a. með fækkun launaflokka og starfsaldursþrepa eins og fram kemur í kaupgjaldsákvæðum samningsins. Á móti taxtahækkunum lækka kjarasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við yfirborganir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta og viðbótargreiðslur í formi óunninna yfirvinnutíma.

Nýir kauptaxtar eiga ekki að leiða til meiri hækkunar á launum þeirra, sem vegna álags- eða aukagreiðslna hafa jafn hátt kaup eða hærra en skv. nýju kauptöxtunum, en sem nemur almennri launahækkun skv. gr. 1.2.1. samnings þessa. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. gr. 1.2.1.

Í launakerfum sem samsett eru af eldri launataxta og álags- eða aukagreiðslum skal, þegar nýr launataxti er tekinn upp, fella niður eða lækka slíkar álags- eða aukagreiðslur, þannig að launahækkun fyrir dagvinnu verði í samræmi við almenna hækkun skv. gr. 1.2.1.

Framangreind ákvæði ganga framar ákvæðum 2 mgr. gr. 18.1. um betri kjör. Sjá nánar bókun um breytingar á launatöxtum sem skoðast hluti af samningi þessum.

1.2.3. Frávik frá nýju kauptaxtakkerfi.

Kjósi starfsmaður sem nýtur álagsgreiðslna umfram það sem kjarasamningar kveða á um að halda þeim álags- eða aukagreiðslum óbreyttum, þannig að þær gangi ekki inn í reglubundin dagvinnulaun hlutaðeigandi, skal hann tilkynna það vinnuveitanda sínum skriflega innan 45 daga frá gildistöku samnings þessa. Haldast laun hans þá óbreytt, og tekur hann því áfram laun skv. óbreyttum kauptölum að viðbættum óbreyttum álags- og aukagreiðslum. Laun hans þannig samsett, skulu einvörðungu breytast skv. gr. 1.2.1. og hækka því um 4,7% við gildistöku samnings þessa. Þannig fengin laun hans geta þó aldrei verið lægri en lágmarkskjör skv. samningi þessum. Starfsmaður sem nýtir sér heimild til að halda fyrra launakerfi innan þess frests sem tilgreindur er hér að ofan getur eftir það, hvenær sem er á samningstímanum, ákveðið að fara inn á taxtakkerfi skv. samningi þessum með nýrri tilkynningu til atvinnurekanda.

1.3. 70.000 kr. lágmarkstekjur fyrir fullt starf.

Frá 1. janúar 1998 og út samningstímabilið skulu lágmarkstekjur fyrir fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku) vera kr. 70.000 á mánuði fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa samfelld fjóra mánuði hjá sama fyrirtæki.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónusar, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma, sbr. til hliðsjónar gr. 1.2.2. Endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Viðkomandi starfsmenn sem vinna meira en 173,33 stundir í mánuði eiga rétt á uppbót ef meðaltímakaup þeirra nær ekki kr. 403,85. Meðaltímakaup er fundið með því að leggja saman allar framangreindar tekjur og deila í þær með öllum greiddum vinnustundum. Ef meðaltímakaupið nær ekki kr. 403,85 greiðist það sem á vantar margfaldað með 173,33.

1.4. Desember- og orlofsuppbót.

1.4.1. 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 40 (38) stundir á viku. 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 verði á samningstímabilinu sem hér segir:

Á árinu 1997	kr.	25.100
Á árinu 1998	kr.	26.100
Á árinu 1999	kr.	27.100

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld 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 lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

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

1.4.2. 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. 8.400.-* miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 (38) stundir á viku.

*Gildir fyrir árið 1997.

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 verður á samningstímabilinu sem hér segir;

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 1997 verði orlofsuppbót	kr.	8.400.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 1998 verði orlofsuppbót	kr.	8.800.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 1999 verði orlofsuppbót	kr.	9.000.

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 fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

1.5. Stöðumat og starfsreynsla.

Gegni starfsmaður mismunandi launuðum störfum hjá sama fyrirtæki, skal hann taka laun miðað við herra 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.

Við mat á starfsaldri til launa telst 21 árs aldur jafngilda 1 árs starfi í starfsgrein, en 24 ára aldur gefur rétt til launa samkvæmt næsta starfsaldursþrepi þar ofan við. Þannig

ákvarðaður starfsaldur skal að fullu metinn við ákvörðun hærri starfsaldursþrepa í launatöflu.

Verslunarpróf skal metið til tveggja ára starfsreynslu.

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

1.6. Námskeið.

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.

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

[*Sjá bókun um starfsmenntun bls.]

1.7. Deilitölur.

1.7.1. Deilitölur vegna tímakaups.

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 170 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. grein 1.1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 160 að því er skrifstofufólk varðar.

1.7.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs.

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

1.8. Yfirvinnuálag.

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna skrifstofufólks sem vinnur skv. skipulögðu vaktavinnukerfi greiðist með sama hætti og ákveðið er í hlutaðeigandi samningum.

Öll vinna sem er unnin á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum, fyrir dagvinnu.

Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.2.5.

1.9. 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 hefjís innan tveggja klst.

1.10. 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.

1.10.1. Launaseðill.

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

1.10.2. Greiðslutímabil yfirvinnu.

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

1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.

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. 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. Að öðru leyti vísast til samkomulags VSÍ/VMS og ASÍ um skriflega staðfestingu ráðningar.

[Tilvísun í samkomulag bls.]

2. Vinnutími

2.1. Dagvinna.

Dagvinnutími í verslunum skal vera 40 klst. á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 9:00 til kl. 18:00 frá mánudegi til föstudags.

2.1.1. Dagvinna fyrir kl. 9:00.

Heimilt er þó að dagvinnutími hefjist fyrir kl. 9:00 að morgni eftir því sem heppilegast verður talið fyrir hverja sérgrein eða fyrirtæki.

2.1.2. Samfelldur dagvinnutími.

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

2.1.3. Upphaf yfirvinnu.

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

2.1.4. Frí fyrir yfirvinnu.

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

Dæmi:

1 klst. unnin í yfirvinnu jafngildir 1 klst. og 48 mín.

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 dögum í framhaldi af helgi og vera samfelld. Heimild þessi tekur ekki til yfirvinnu eftir kl. 12:00 á laugardögum í desember og eftir að dagvinnutíma lýkur á Þorláksmessu.

Fastráðið afgreiðslufólk og lagermenn þeirra verslana sem hafa langan afgreiðslutíma í desember, svo sem á laugardögum eftir kl. 16:00, sunnudögum og Þorláksmessukvöldi og sem vinnur a.m.k. 50% starf á rétt á tveimur launuðum frídögum í janúar næstum á eftir.

Óski launþegi þess á hann rétt á 10% launauppbót miðað við eigin dagvinnulaun í desember í stað 2ja frídaga. Ofangreint ákvæði gildir einnig með sama hætti fyrir starfsfólk þeirra apóteka, sem nýta sér heimildir um lengri afgreiðslutíma í desember.

[Bókun frá 1. maí 1989: Samningsaðilar eru sammála um að frídaga þá sem afgreiðslufólk vinnur sér inn vegna lengri afgreiðslutíma í desember megi veita eftir jól.]

2.1.5. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna.

Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna skal vera 38 klst. á viku og skal hann unninn frá mánudegi til föstudags. Skal það gert með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/eða styttri matartíma.

2.1.6. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgdag.

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

2.1.7. Ýmis vinnutímaákvæði.

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

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

2.1.8. Vinnutími í brauðgerðarhúsum.

2.1.8.1. Vinnutími afgreiðslufólks.

Dagvinnutími afgreiðslufólks í brauðgerðarhúsum má að jafnaði vera allt að 40 stundir á viku, unninn á tímanum frá kl. 8:00 til kl. 18:00.

2.1.8.2. Vinnutími aðstoðarfólks.

Dagvinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum skal vera allt að 40 stundir á viku, unninn á tímanum frá kl. 7:00 til kl. 17:00 alla virka daga, þ.e. mánudaga til föstudaga.

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.

2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna.

2.2.1. Yfirvinna.

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á helgum dögum og laugardögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.2.4.

2.2.2. Stórhátíðarvinna.

Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársgdag.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum.

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

Á laugardögum og sunnudögum er miðað við að neysluhlé séu tekin eftir því sem aðstæður leyfa. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum og sunnudögum skal þó aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma. Þetta gildir þó ekki í reglubundinni vaktavinnu s.s. í söluturnum.

Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum, skal greiða tímann eigi skemur en frá kl. 09:00. Á sunnudögum miðast greiðsla við upphaf vinnutíma.

[Sjá fylgiblað með kjarasamningi dagsett 6.9.1984 bls.]

2.2.4. Frídagar.

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní og fyrsti mánudagur í ágúst. Ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12:00, beri þá upp á virkan dag.

2.2.5. Stórhátíðardagar.

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

2.3. Lágmarkshvöld.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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, 1,5 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 átta 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 vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta 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 séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.3.3. Vikulegur frídagur.

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

2.3.4. 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 tveir 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 um túlkun á gr. 2.3.4. 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 frí á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa.]

2.3.5. Hlé.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.2.

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 fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.4. Skráning vinnutíma.

2.4.1. 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 1/4 klst. frá mánaðarkaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða 1/4 klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla.

Byrjuð 1/4 klst. unninnar yfirvinnu telst sem 1/4 klst.

2.4.2. Skráning með stimpilklukku.

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

2.5. 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. 40 klst. eða 38 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 samfelld hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

[Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku: Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 09:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggji ósk viðkomandi um styttri vinnutíma. Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með

tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.]

3. Matar- og kaffitími, fæðis- og flutningskostnaður

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.

3.1.1. Matartímar.

Matartími á dagvinnutímabilinu skal vera 1 klst. hjá afgreiðslufólki og 1/2 til 1 klst. hjá skrifstofufólki á tímabilinu 12:00 til 14:00 og telst hann eigi til venjulegs vinnutíma.

3.1.2. Kaffitímar.

Hjá afgreiðslufólki skal kaffitími vera 35 mín. á dag miðað við dagvinnu. Fólk, sem vinnur hluta úr degi, skal fá hlutfallslegan kaffitíma. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mín. á dag miðað við dagvinnutíma.

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.

3.2.1. Kvöldmatartími.

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 og greiðist hann með yfirvinnukaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist til viðbótar vinnutímanum og með sama kaupi ein klst. og skal það einnig gert þótt skemur sé unnið.

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 4 1/2 klst. eða lengur, á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.

3.2.3. Aðrir matar- og kaffitímar.

Sé yfirvinna unnin 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 helgidögum.

Með matar- og kaffitíma í helgidagavinnu 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 yfirvinnukaupi.

3.4. Ferðir til og frá vinnustað.

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

3.5. 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.

3.6. Aksturskostnaður.

Noti meðlimir verslunarmannafélaga 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. Orlof

4.1. Orlofsréttur.

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

Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67, (laugardagar ekki meðtaldir). Fimm fyrstu laugardagar teljast ekki til orlofs.

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

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils.

Þeir sem samkvæmt 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 skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 10,64%.* Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 11,59%. Starfsmaður sem öðlast hefur slíkan rétt hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið staðreyndur við ráðningu. Heimilt er að veita orlof umfram 23 daga að vetri nema um annað semjast.

*[Gildir frá og með orlofsárinu sem hefst þann 1. maí 1997]

- Um orlofsuppbót, sjá grein 1.4.2. -

4.4. Ákvörðun orlofstöku.

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi í orlofi.

Veikist launþegi hér innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin samfelld lengur en þrjá sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Vinnuveitandi á rétt á að láta lækni vitja launþega er veikst hefur í orlofi.

Uppbótarorlof þetta 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.

4.6. Orlofslög.

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

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir verzlunarstörf í júní 1996 kr. 70.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu. Samtals hefur hann í laun kr. 90.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 90.000 eða kr. 9.153.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er kr. 411,76 (70.000 / 170). Þannig eru orlofsstundir vegna júní mánaðar samtals 22,23 stundir (90.000 x 10,17% / 411,76). Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 244,53 orlofsstundir (11 mán. x 22,23 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 1997 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 431,11. Orlofslaun launþegans verða því kr. 105.419 (244,53 orlofsstundir x 431,11 kr. pr. klst.).

4.7. Fæðingarorlof.

Eftir 2 ára starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikning desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

5. 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 bættem kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist 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 skýrum 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 ber að tilkynna það VR og samtökum vinnuveitenda, VSÍ eða VMS. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Þeir geta í sameiningu ákveðið að kalla hvor sinn fulltrúa til ráðuneytis við samningsgerð. Náist ekki samkomulag um fyrirtækjapátt innan þriggja mánaða getur hvor um sig án samráðs kallað ráðgjafa til þátttöku í viðræðunum.

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 tvo til fimm 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 stéttarfélögum 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 kunni 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 afkomu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir skv. því sem hér segir: Séu hlutaðeigandi starfsmenn 10 eða fleiri skal upplýsa um meðaltal dagvinnulauna og heildarlauna. Ef starfsmenn eru fleiri en 20 getur hann óskað eftir dreifingu framangreindra upplýsinga eftir fjórðungum. Jafnframt skal upplýst um vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanna.

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 4 virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla 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) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman 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 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.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki VR 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 tilsvareandi 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 leynilegri 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 3 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 sex 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 viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkanir 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. Forgangsréttur til vinnu

6.1. Aðildarskylda.

Öllu starfandi skrifstofu- og verslunarfólki, sem samningur þessi nær til, er skylt að vera félagar í stéttarfélögum verslunarmanna, er það hefur unnið lengur en 4 mánuði.

Til þess tíma ber vinnuveitanda að innheimta vinnuréttindagjald af starfsfólki í þeim félögum sem hafa ákvæði um það í samningum sínum. Þetta tekur þó eigi til verslunarstjóra I, né þeirra starfsmanna sem unnið höfðu 10 ár hjá sama fyrirtæki hinn 13. des. 1963 og voru þá ekki í félaginu.

- Sjá lög nr. 55, 9. júní 1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

6.2. Forgangsréttur vinnuveitenda.

Stéttarfélög þau, er að þessum samningi standa, eru skuldbundin til þess að láta féлага greindra vinnuveitendasamtaka hafa forgangsrétt á að fá gilda féлага innan sinna vébanda til vinnu, ef hörgull er á fólki til þjónustu í starfsgreinum þeim sem um er að tefla.

Félagar viðkomandi verslunarmannafélaga skulu ekki vinna hjá öðrum vinnuveitendum en þeim, sem eru meðlimir þeirra atvinnurekendasmata sem eru aðilar samnings þessa.

7. Aðbúnaður og hollustuhættir

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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 verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

7.3.1. 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 mótmæla 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 forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.

7.3.2. 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.

7.4. Ágreiningur.

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

Sjá nánar lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

8. 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 allt að 4 vikur í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar 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 samkvæmt þeim texta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga samkvæmt 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 ár 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.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vist 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. Fæðingarorlof.

Allar útvinnandi konur eiga rétt á fæðingarorlofi, sem greiðist af lífeyrisdeild Tryggingastofnunar ríkisins sbr. lög nr. 57/1987, sem tóku gildi 1. janúar 1988 svo og lög nr. 59/1987 sem tóku gildi frá sama tíma.

8.5. Fjarvistir vegna veikinda barna.

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 komið við og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

[Bókun 1. maí 1989: Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framferandi barns, sem komi þá í stað foreldris.]

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.

8.6.1. Tryggingaskylda.

Skylt 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.

8.6.2. Viðlega utan heimilis.

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

8.6.3. Dánarslysabætur verða (frá 1. júlí 1997):

1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldra, kr. 337.700.-
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. 1.069.700.-
3. Ef hinn látni var gift/kvæntur, bætur til maka kr. 1.460.900.-
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 281.200.-
5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 eða 3.

Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3, geta komið bætur skv. tölulið nr. 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 foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

8.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 2.556.200.- þó þannig, að hvert örorkustig 26% - 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% - 100% verkar þrefalt. Sjá dæmi hér á eftir.

Dæmi um útreikning bóta vegna varanlegrar örorku:

1. Hvert stig á bilinu 0-25% gefur kr. 25.562.-
Bætur vegna 25% örorku verða samkvæmt því $25 \times 25.562.- = \text{kr. } 639.050.-$
2. Hvert stig á bilinu 26-50% gefur kr. 51.124.-
Bætur vegna 40% örorku verða: $25 \times 25.562.- + 15 \times 51.124.-$
 $= \text{kr. } 1.405.910.-$
3. Hvert stig á bilinu 51-100% gefur kr. 76.686.-
Bætur vegna 100% örorku verða: $25 \times 25.562.- + 25 \times 51.124.- + 50$
 $\times 76.686.- = \text{kr. } 5.751.450.-$

8.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku.

Dagpeningar kr. 5.810.- pr. viku greiðist 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. 775.- á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

8.6.6. Trygging vegna ferðalaga.

Sölufólk og aðrir félagsmenn verslunarmannafélaga, sem ferðast þurfa vegna starfs síns utan samningssvæðis sem innan, skal ávallt tryggt almennri slysatryggingu, samkv. skilmálum Sambands íslenskra slysatryggjenda, vegna dauða fyrir minnst kr. 3.507.500.- og varanlegrar örorku minnst kr. 5.846.800.- Sé starfsmaður yngri en 15 ára er dánarbótaupphæðin kr. 876.900.-

Örorkubótaupphæðin kr. 5.846.800.- á við bætur fyrir 100% varanlega örorku, en fyrir lægri varanlega örorku komi sami hundradshluti af kr. 5.846.800.- eins og örorkan er metin.

8.6.7. Endurskoðun tryggingafjárhæða.

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

8.6.8. Hagstæðari tryggingaréttur.

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

8.6.9. Gildistími tryggingar.

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

8.6.10. Skilmálar.

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

8.6.11. Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu.

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

8.6.12. 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. Framangreind trygging taki gildi við undirskrift samnings þessa.

9. Verkfæri og vinnuföt

9.1. Vinnu- og hlífðarföt.

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

9.2. Tryggingar og tjónabætur.

Verði verkamaður 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 verkamanns.

10. Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir

10.1. Sjúkrasjóður.

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

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. -

10.2. 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 með 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 o.fl.-

10.3. Lífeyrissjóðir.

10.3.1. Starfræksla lífeyrissjóða.

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir, sem starfi samkvæmt gildandi 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. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

10.3.2. Ávöxtun.

Samningsaðilar eru sammála um, að auk ávöxtunar ráðstöfunarfjár í samræmi við 7. gr. reglugerðar lífeyrissjóðsins sé rétt að lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

10.3.3. Iðgjöld.

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

10.3.4. Stjórn lífeyrissjóðs verslunarmanna.

Stjórn lífeyrissjóðs verslunarmanna skal skipuð jafnmörgum fulltrúum frá samtökum vinnuveitenda og Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur.

11. 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. Um vinnu utan umdæmis

12.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.

12.1.1. Fæði, húsnæði og ferðir.

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

Vinni félagsmenn verslunarmannafélaga utan samningssvæða skal vinnuveitandi greiða allan ferðakostnað og upphald samkv. reikningi.

12.1.2. Lengri vinnutími.

Um greiðslur vegna lengri vinnutíma í söluförum sjá gr. 15.5.

12.2. Tryggingar.

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 staðaldri á ferli innan samningssvæðisins og þannig í umferðarslysaáhættu.

13. Uppsagnarfrestur

13.1. Uppsagnarfrestur.

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú 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.

13.2. 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:

13.2.1. 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 110-300 starfsmenn,
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt 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.

13.2.2. Samráð.

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага 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.

13.2.3. 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 þrjú 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.

14. Trúnaðarmenn

14.1. 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 tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2. Tími til trúnaðarstarfa.

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

14.3. 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.

14.4. Hirsla og sími.

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

14.5. 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 verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja 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.

14.6. Kvartanir.

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

14.7. 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 námskeið 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.

14.8. Frekari réttur.

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

15. Sölumenn

15.1. Gildissvið.

Þessi grein á við sölumenn sem starfa við heilðsölu, umboðssölu, þjónustufyrirtæki og bílasölu.

15.1.1. Skilgreining.

Sölumaður telst sá starfsmaður sem starfar í söludeildum fyrirtækja, sem getið er um í 15.1, 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.

15.2. Dagvinnutími.

Dagvinnutími sölumanna skal vera 38 klst. á viku og skal hann unninn frá mánudegi til föstudags. Skal það gert með samkomulagi milli sölumanna 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.

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

15.3. Trygging á ferðum.

Sölumenn, sem ferðast þurfa vegna starfs síns utan samningssvæðis sem innan, skulu ávallt tryggðir almennri slysatryggingu, skv. skilmálum Sambands ísl. slysatryggjenda, vegna dauða fyrir minnst kr. 3.507.500 og varanlegrar örorku minnst kr. 5.846.800. Örorkuupphæðin kr. 5.846.800 á við bætur fyrir 100% varanlega örorku, en fyrir lægri varanlega örorku komi sami hundraðshluti af 5.846.800 eins og örorkan er metin.

15.4. Sólarhringstrygging.

Sölumenn, 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 heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

15.5. Kostnaður á ferðum.

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í sölufurðum samkvæmt reikningi. Vegna lengri vinnutíma í sölufurðum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðarlaun standi sölufurð 5 daga eða skemur, en 65% álag standi sölufurð lengur en 5 daga. Skal álag þetta greitt á mánaðarlaun 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 samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

15.6. Námskeið.

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 atvinnurekandi námskeiðsgjöld, ferðir og uppihald.

16. Starfsfólk matvöruverslana

16.1. Um vinnuhlé.

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. 3ja tíma samfellda viðveru eftir kl. 16:00, 15 mínútna hlé á tímabilinu kl. 16:00 til 19:00, enda sé ekki tekið kvöldmatarhlé á áðurnefndum dögum.

17. Starfsfólk tryggingafélaga

17.1. Um ónæði vegna heimasíma.

Sé heimasími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af tryggingafélagi eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt, skal tilgreina í ráðningarsamningi hvernig greitt er fyrir þá vinnu og ónæði utan vinnutíma sem því er samfara.

17.2. Námskeið.

Það starfsfólk tryggingafélaga sem vinnur við tryggingar skal, eftir eins árs starf, eiga rétt á að sækja grunnnámskeið Tryggingaskólans.

18. Áunnin réttindi

18.1. Áunnin réttindi.

Áunnin réttindi launþega 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.

19. Meðferð ágreiningsmála

19.1. 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.

20. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur

20.1. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur.

Afgreiðslufólk og lagermenn eiga kost á því að tekin sé upp neðangreind launatafla gegn breytingum á eftirfarandi samningsákvæðum. Ósk þar að lútandi skal vera skrifleg og byggjast á meirihlutasamþykki allra hlutaðeigandi starfsmanna að undangenginni leynilegri atkvæðagreiðslu, sbr. gr. 5.7. í kafla um fyrirtækjapátt kjarasamnings.

20.2. Samningsákvæði sem breytast eru eftirfarandi:

2.1. Dagvinna.

2.1.1. Dagvinnutími afgreiðslufólks og lagermanna.

Full dagvinna afgreiðslufólks og lagermanna skal vera 40 klst. á viku (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mínútur) á tímabilinu frá kl. 08:00 til kl. 20:00, frá mánudegi til föstudags.

2.1.2. Skipulagning dagvinnu.

Heimilt er að skipuleggja dagvinnu þannig að starfsmenn hefji vinnu á mismunandi tíma. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og skal hún þá unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Óheimilt er að breyta upphafsvinnutíma starfsmanns nema með samkomulagi.

2.1.3. Upphaf yfirvinnu.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur skilað fullum 8 stundum á dagvinnutímabilinu. Yfirvinna hefst þó aldrei síðar en kl. 20:00. Sjá einnig gr. 2.4.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum.

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðast aldrei minna en fjórar stundir í yfirvinnu enda þótt unnið sé skemur.

Á laugardögum og sunnudögum er miðað við að neysluhlé séu tekin eftir því sem aðstæður leyfa.

Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum og sunnudögum skal þó aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma.

2.4. Skráning vinnutíma.

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn.

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.

Matartími.

Matartími á dagvinnutímabili skal vera ein klst. á tímabilinu frá kl. 12:00 til kl. 14:00 og telst ekki til vinnutíma. Hefjist vinna fyrir kl. 9:00 er heimilt að flýta matartíma sem því nemur og á sama hátt seinka honum hefjist vinna síðar. Þeir einir eiga rétt á

matarhléi sem vinna fimm klst. eða meira á dag og hefja störf meira en einni klst. fyrir upphaf hádegisverðartíma.

Neysluhlé á kvöldin.

Standi vinna fram yfir kl. 20:00 skal veita 1 klst. neysluhlé og greiðist það með yfirvinnukaupi. Sé neysluhléið eða hluti af því unnið greiðist unninn tími til viðbótar á yfirvinnukaupi.

Bókun um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku á ekki við í valkvæðum, stöðluðum fyrirtækjasamningi.

20.3. Laun afgreiðslufólks.

Frá gildistöku staðlaðs fyrirtækjapáttar;

Á árinu 1997 verða laun afgreiðslufólks sem hér segir að meðtalinni upphafshækkun sammingsins:

ALMENN AFGREIÐSLUSTÖRF

Gildir á árinu 1997

Laun afgreiðslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun 18 ára	65.556	85,62	680,80
Eftir 1 ár í starfsgrein	68.834	04,91	714,84
Eftir 3 ár í starfsgrein	69.840	10,82	725,29
Eftir 5 ár í starfsgrein	71.642	421,42	744,00
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	72.949	429,11	757,58

STARFSFÓLK Í APÓTEKUM

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	65.556	385,62	680,80
Eftir 1 ár í starfsgrein	67.886	399,33	705,00
Eftir 3 ár í starfsgrein	71.280	419,29	740,24
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	74.843	440,25	777,24

Lyfjateknar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	76.427	449,57	793,69
Eftir 2 ár í starfsgrein	80.248	472,05	833,38
Eftir 5 ár í starfsgrein	84.260	495,65	875,04
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	88.474	520,44	918,80

ALMENN AFGREIÐSLUSTÖRF

Gildir frá 1. janúar 1998

Laun afgangslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun 18 ára	68.179	401,05	708,04
Eftir 1 ár í starfsgrein	71.588	421,10	743,44
Eftir 3 ár í starfsgrein	72.634	427,26	754,30
Eftir 5 ár í starfsgrein	74.508	438,28	773,77
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	75.867	446,28	787,88

STARFSFÓLK Í APÓTEKUM

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	68.179	401,05	708,04
Eftir 1 ár í starfsgrein	70.601	415,30	733,19
Eftir 3 ár í starfsgrein	74.131	436,07	769,85
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	77.837	457,86	808,34

Lyfjatakarnar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	79.484	467,55	825,44
Eftir 2 ár í starfsgrein	83.458	490,93	866,71
Eftir 5 ár í starfsgrein	87.631	515,48	910,05
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	92.013	541,25	955,56

ALMENN AFGREIÐSLUSTÖRF

Gildir frá 1. janúar 1999

Laun afgangslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun 18 ára	70.668	415,69	733,89
Eftir 1 ár í starfsgrein	74.201	436,48	770,58
Eftir 3 ár í starfsgrein	75.285	442,85	781,84
Eftir 5 ár í starfsgrein	77.228	454,28	802,01
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	78.636	462,57	816,64

STARFSFÓLK Í APÓTEKUM

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	70.668	415,69	733,89
Eftir 1 ár í starfsgrein	73.178	430,46	759,95
Eftir 3 ár í starfsgrein	76.837	451,98	797,95
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	80.678	474,58	837,84

Lyfjatæknar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	82.385	484,62	855,57
Eftir 2 ár í starfsgrein	86.504	508,85	898,35
Eftir 5 ár í starfsgrein	90.830	534,29	934,27
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	95.371	561,01	990,43

21. Samningsmarkmið

21.1. Samningsmarkmið og heimildir til viðbragða.

Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi.

Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar skv. samningi þessum skili auknum kaupmætti. Út frá því er gengið að kaupmáttaraukning ráðstöfunartekna verði marktækt meiri en að meðaltali í viðskiptalöndum okkar. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint markmið náist ekki, þannig að þróunin frá upphafi samningstímans verði ekki með hliðstæðum hætti og í viðskiptalöndunum, skulu fulltrúar heildarsamtakanna leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð geta stjórnir heildarsamtakanna sagt launalið samningsins lausum með fjögurra mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar skv. framanskráðu falla niður þær áfangahækkningar sem ekki hafa komið til framkvæmda þegar uppsögn er tilkynnt.

22. Gildistími.

22.1. Gildistími.

Allir síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 15. febrúar 2000 og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókanir og yfirlýsingar.

Bókun 1997

um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 4,7%.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxta kaupum og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. 2. gr. samnings þessa, þ.e. um 4,7%. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við nýju taxtana en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlauninum en áður.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. hærri launaflokki eða starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi skal hann endurraðast í hinu nýja taxtakerfi miðað við raunverulegan starfsaldur og starfssvið.

Dæmi 1: Taxta kaup með prósentuálagi.

Laun skv. þriggja ára taxta, kr. 59.223, ásamt 15% yfirborgun.

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	59.223	
Yfirborgun 15%	8.883	
Samtals fyrir hækkun	68.106	
Almenn hækkun 4,7%	3.201	
Laun eftir hækkun	71.307	4,7%
Þar af nýr þriggja ára taxti	<u>65.887</u>	6.664
Mismunur er ný yfirborgun sem reiknast 8,2% á nýjan kaup-taxta	5.420	-3.463

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxta sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær um 4,7%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 2: Taxtakaup að viðbættri fastri krónutölu.

Laun skv. þriggja ára taxa, kr. 59.223, ásamt föstum bónus kr. 10.000.

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	59.223	
Föst yfirborgun	10.000	
Samtals fyrir hækkun	69.223	
Almenn hækkun 4,7%	3.253	
Laun eftir hækkun	72.476	4,70%
Þar af nýr kauptaxti	<u>65.887</u>	6.664
Mismunur er ný yfirborgun kr.	6.589	-3.411

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddu kaupi. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu, þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfiringreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddu kaupi og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluleum.

Dæmi 3: Taxtakaup að viðbættri óunninni yfirvinnu.

Laun skv. þriggja ára taxa skrifstofumanns, kr. 68.016, yfirborgun 15 óunnir yfirvinnutímar.

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	68.016	
Yfirborgun 15 óunnir yfirvinnutímar.	10.595	
Samtals fyrir hækkun	78.611	
Almenn hækkun 4,7%	3.695	
Laun eftir hækkun	82.306	4,70%
Þar af nýr kauptaxti	<u>76.500</u>	8.484
Mismunur er ný yfirborgun sem er 7,3 yv.tímar á nýjum yv. taxa kr.794,45	5.806	-4.789

Ekki skiptir heldur máli þó um sé að ræða breytilegan framleiðni- eða frammistöðutengdan bónus. Þær greiðslur reiknast einnig sem hver önnur laun.

Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

Dæmi 4. Taxtakaup með breytilegum mætingarbónus.

Laun skv. þriggja ára taxa afgreiðslufólks kr. 59.223, breytilegur mætingarbónus 5%.

	Kr.	Hækkun
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	59.223	
Breytilegur mætingarbónus 5%	2.961	
Samtals fyrir hækkun	62.184	
Almenn hækkun 4,7 %	2.923	
Laun skv. almennri hækkun	65.107	4,70%
Nýr kauptaxti	<u>65.887</u>	6.664
Mætingarbónus fellur niður	0	-2.961

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

Bókun 1997 um starfsmenntun

Aðilar eru sammála um að auka möguleika starfsfólks dagvöruverslana til fræðslu og starfsmenntunar með það að markmiði að bæta þekkingu þess og hæfni í starfi. Markmið þessa fræðslustarfs er að bæta þjónustu og draga úr kostnaði.

Á árunum 1997, 1998 og 1999 gefist hvert ár allt að tíunda hluta fastráðinna starfsmanna hlutaðeigandi dagvöruverslunar, sem starfað hafa a.m.k. eitt ár í sama fyrirtæki og eru í fullu starfi kostur á að sækja slík námskeið. Námskeiðin geti verið allt að 20 stundir samtals, og eru skipulögð sameiginlega af aðilum samnings þessa. Við skipulagningu skal við það miðað að hver námskeiðshluti fari ekki umfram 10 stundir. Árangur námskeiðanna skal metinn fyrir árslok 1998.

Bókun 1997 um starfsmenntun verslunarfólks.

Til þess að hrinda af stað betri starfsmenntun afgreiðslufólks eru aðilar sammála um að standa sameiginlega að sérstakri tveggja daga ráðstefnu fyrir stjórnendur verslana, þ.e. kaupmenn, verslunarstjóra og deildarstjóra, þar sem allt fyrirhugað námsefni starfsmenntunarnámskeiða verður kynnt. Fulltrúar VR geta einnig sótt námskeiðið, sem skal haldið fyrir lok maímánaðar 1997.

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 gegnsæri 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. 2.3.4. 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.

Bókun 1995 um launakannanir

Störf afgreiðslu- og skrifstofufólks eru mjög fjölbreytt og hæfniskröfur til starfa og starfsmanna mismunandi. Þessi fjölbreytileiki speglar í mikilli launadreifingu hvort sem er í stéttinni í heild, í einstökum starfsgreinum eða innan einstakra starfa. Laun ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og menntun, starfsreynsla, starfsþjálfun, ábyrgð, hæfni og öðrum persónulegum eiginleikum. Þessir mismunandi eiginleikar vega misþungt eftir því um hvaða starfsemi er að ræða. Mat á þessum þáttum getur af eðlilegum ástæðum aldrei speglast í einfaldri launatöflu.

Ísland er að fullgilda tilskipun Evrópska efnahagssvæðisins um reglubundnar launakannanir (Regulation on the Structure of Earnings Survey) sem ná munu til allra helstu starfa á vinnumarkaðinum. Undirbúningur þessa starfs er þegar hafinn í samstarfi Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar og munu þessar nýju og bættu kannanir hefjast á árinu 1996.

Launakannanir þessar eru annars vegar árlegar heildarkannanir og hins vegar ársfjórðungslegar kannanir til athugunar á launabreytingum. Heildarkannanirnar eru sundurgreindar eftir störfum með starfslýsingum sem að nokkru taka mið af þeim þáttum sem greindir eru í 1. mgr.

Samningsaðilar munu beita sér fyrir því að þessar nýju launakannanir hefjist eins fljótt og unnt er. Þær munu veita víðtækari og fyllri upplýsingar um laun og kjör starfsmanna í einstökum starfsgreinum íslenskrar verslunar og gagnast skrifstofu- og verslunarfólki betur en eldri kannanir til leiðbeiningar um laun og kjör í einstökum greinum.

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 1992 um samstarf Vinnuveitendasambands Íslands og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands ísl. verzlunarmanna um starfsmenntun verslunarfólks.

Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir eftirfarandi aðgerðum, til að greiða fyrir starfsmenntun verslunarmanna.

Skipuð verði nefnd þriggja manna frá hvorum aðila, sem vinni tillögur að skipulagi náms innan framhaldsskólans, sem hafi það að markmið að undirbúa nemendur fyrir störf í verslun.

Leitað verði samstarfs við yfirvöld menntamála um uppbyggingu styttri námsbrauta, sem geti verið hluti af lengri námi.

Kannaðir verði möguleikar á, að á næsta skólaári verði a.m.k. í einum framhaldsskóla boðið fram nám skv. framanskráðu.

Samhliða undirbúi aðilar námskeiðahald, sem tengist og byggi á framangreindu námi.

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 talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur 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.

Yfirlýsing 1990 um verktakastarfsemi.

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekanda hins vegar.

Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna 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.

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.

Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.

Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 09:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggi ósk viðkomandi um styttri vinnutíma.

Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.

Fylgiblað með samningi frá 6. september 1984.

2.2.3. Þegar unnið er á laugardögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í næturvinnu, enda þótt unnið sé skemur. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verzlunum á laugardögum skal aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma. Þetta gildir þó ekki í reglubundinni vaktavinnu s.s. í söluturnum. Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum, skal greiða tímann eigi skemur en frá kl. 09:00.

Samkvæmt ofanrituðu eru hér tekin nokkur dæmi:

Vinnutími:	Greiddur tími:
Kl. 09:00 - 11:00	4 klst. (matartími ekki tekinn)
- 09:00 - 12:00	4 klst. -
- 09:00 - 13:00	5 klst. -
- 09:00 - 16:00	8 klst. -
- 10:00 - 12:00	4 klst. -
- 10:00 - 13:00	4 klst. -
- 10:00 - 14:00	5 klst. -
- 10:00 - 15:00	6 klst. -
- 10:00 - 16:00	7 klst. -
- 11:00 - 13:00	4 klst. -
- 11:00 - 15:00	6 klst. -
- 09:00 - 14:00	5,5 klst. (sé matartími t.d. 1/2 klst.)
- 09:00 - 15:00	6,5 klst. -
- 09:00 - 16:00	7,5 klst. -

Fastlaunasamningur milli Vinnuveitendasambands Íslands, f.h. Apótekarafélags Íslands annars vegar og Landssambands ísl. verzlunarmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur hins vegar.

Aðalsamningur verslunarmanna við vinnuveitendur frá 9. mars 1997, gildir í öllum atriðum öðrum en þeim sem hér greinir:

1. gr.

Launakjör.

Laun starfsfólks í apótekum verði sem hér segir á samningstímanum:

Gildir frá 9. mars 1997

Laun afgreiðslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	55.661	327,42	578,04
17 ára ungmenni	58.754	345,61	610,16
Byrjunarlaun 18 ára	61.846	363,80	642,27
Eftir 1 ár í starfsgrein	64.938	381,99	674,38
Eftir 3 ár í starfsgrein	65.887	387,57	684,24
Eftir 5 ár í starfsgrein	67.587 *	397,57	701,89
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	68.820 *	404,82	714,70

*gildir frá 1. apríl 1997

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	61.846	363,80	642,27
Eftir 1 ár í apóteki	64.043	376,72	665,09
Eftir 3 ár í apóteki	67.245	395,56	698,34
Eftir 5 ár hjá sama fyrirt.	70.607	415,34	733,25

Lyfjatæknar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	72.101	424,12	748,77
Eftir 2 ár í apóteki	75.706	445,33	786,21
Eftir 5 ár í apóteki	79.491	467,59	825,51
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt.	83.466	490,98	866,79

Gildir frá 1. janúar 1998

Laun afgreiðslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
----------------------	----------	----------	-----------

16 ára ungmenni	57.888	340,52	601,17
17 ára ungmenni	61.104	359,43	634,56
Byrjunarlaun 18 ára	64.320	378,35	667,96
Eftir 1 ár í starfsgrein	67.536	397,27	701,36
Eftir 3 ár í starfsgrein	68.522	403,07	711,61
Eftir 5 ár í starfsgrein	70.290	413,47	729,97
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	71.573	421,02	743,29

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	64.320	378,35	667,96
Eftir 1 ár í apóteki	66.605	391,79	691,69
Eftir 3 ár í apóteki	69.935	411,38	726,27
Eftir 5 ár hjá sama fyrirt.	73.431	431,95	762,58

Lyfjatæknar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	74.985	441,09	778,72
Eftir 2 ár í apóteki	78.734	463,14	817,66
Eftir 5 ár í apóteki	82.671	486,30	858,54
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt.	86.805	510,62	901,47

Gildir frá 1. janúar 1999

Laun afgreiðslufólks	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	60.001	352,95	623,11
17 ára ungmenni	63.335	372,55	657,73
Byrjunarlaun 18 ára	66.668	392,16	692,35
Eftir 1 ár í starfsgrein	70.001	411,77	726,96
Eftir 3 ár í starfsgrein	71.024	417,79	737,58
Eftir 5 ár í starfsgrein	72.856	428,57	756,61
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	74.185	436,38	770,41

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	66.668	392,16	692,35
Eftir 1 ár í apóteki	69.036	406,09	716,94
Eftir 3 ár í apóteki	72.487	426,40	752,78
Eftir 5 ár hjá sama fyrirt.	76.112	447,71	790,42

Lyfjatakna	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	77.722	457,19	807,14
Eftir 2 ár í apóteki	81.608	480,05	847,50
Eftir 5 ár í apóteki	85.688	504,05	889,87
Eftir 7 ár hjá sama fyrirt.	89.973	529,26	934,37

Almennt afgreiðslufólk taki laun skv. launatöflu afgreiðslufólks. Þó skal afgreiðslufólk með 5 ára starf í sama apóteki að baki taka laun skv. efsta þrepi.

Þriggja ára nám lyfjatakna skal metið, sem 1 1/2 árs starfstími í apóteki.

Hafi einstakir starfsmenn hærri laun en samningur þessi kveður á um skulu hin nýju launaákvæði ekki hafa áhrif til hækkunar.

2. gr.

Starfshættir.

Apótekari eða sá sem hann skipar til þess, segi starfsfólki fyrir verkum. Lyfjatakna og defectricer skulu að jafnaði sitja fyrir ráðningu í sérhæfð lyfjaafgreiðslustörf og aðstoðarstörf í apótekum. Öllu starfsfólki er skylt að taka þátt í öllum daglegum störfum sem til falla á vinnustað öðrum en þeim sem falla undir ræstingu í venjulegum skilningi.

3. gr.

Umgengnishættir og tímaskrift.

Skyt er starfsfólki að sýna ástundun, þrúðmennsku og reglusemi í starfi og gæta varúðar og þagmælsku um sitthvað, er því kann að hlotnast vitneskja um í starfi. Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort þá heldur er vinna hefst eða eftir matarhlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga 1/4 klst. frá mánaðarkaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða 1/4 klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla. Þó er heimilt að greiða kaup á þeim vinnustöðum þar sem stimpilkukka er eftir mældum viðverutíma samkvæmt henni og gilda þá ekki framangreind tímaskráningarákvæði.

Þegar starfsfólk stimplar sig inn til vinnu, skal það vera tilbúið að hefja vinnu þegar í stað. Á sama hátt skal starfsfólk stimpla sig út frá vinnu um leið og vinnu lýkur.

4. gr.

Matar- og kaffihlé.

Starfsfólk skal hafa 1 klst. matarhlé á hverjum fullum vinnudegi. Kaffihlé skulu vera tvö á hverjum fullum vinnudegi, 15 mínútur fyrir og 20 mínútur eftir hádegi og teljast til vinnutíma. Kaffihlé í upphafi yfirvinnu fellur niður.

Starfsfólki er heimilt að yfirgefa vinnustað í kaffihléi í samráði við yfirmann. Heimilt er að haga kaffitímum eftir því sem best hentar á hverjum stað og er heimilt að kalla starfsmenn frá kaffidrykkju, ef afgreiðsluþörf krefur. Til hagræðis fyrir aðila skal hafa klukku í kaffistofu. Þegar unnin er kvöldvakt skal starfsfólki tryggður tími til neyslu kvöldmatar á tímabilinu kl. 18:00-20:00, nema öðruvísi sé um samið. Sé yfirvinna unnin samfellt í 2 klst. eða lengur umfram venjulegan dagvinnutíma skal veittur 1 klst. matartími og sé hann unninn eða hluti af honum, greiðist tilsvarendi lengri vinnutími.

Matartímar í helgidagavinnu, sem unnir eru vegna lögbundinnar þjónustuskyldu apóteka skulu teljast til vinnutíma, enda þótt teknir séu. Sé unnið í þeim skal greiða tilsvarendi lengri vinnutíma.

5. gr.

Um yfirvinnukaup.

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársgdag.

Leitast skal við að skipta yfirvinnu sem jafnast, miðað við vinnuframlag, á milli starfsfólks, sem ber að annast hana, nema um annað sé samið. Skal þetta framkvæmt þannig, að starfsfólk viti með eins miklum fyrirvara og kostur er hvort yfirvinna verði unnin. Verði starfsmaður af yfirvinnu vegna veikinda skal hann eiga rétt á jafnmikilli yfirvinnu á öðrum tíma.

6. gr.

Endurmenntun og námskeið.

Aðilar eru sammála um það að starfsfólki apóteka verði gert kleift að sækja námskeið til að viðhalda og auka menntun sína. Apótekarafélag Íslands mun hafa samráð við Lyfjatæknafélag Íslands um skipulag þeirra námskeiða sem það hyggst halda.

7. 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.

8. gr.

Gildistími.

Samningur þessi skoðast hluti af aðalsamningi aðila og hefur sama gildistíma.

Bókun 1995 um lyfjatækninema.

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

Samningur vegna starfsfólks í söluturnum og söluskálum

Landssamband íslenskra verslunarmanna og Verzlunarmannafélag Reykjavíkur annarsvegar og Vinnuveitendasamband Íslands f.h. Kaupmannasamtaka Íslands og Vinnumálasambandið hinsvegar gera með sér svofellt samkomulag vegna starfsfólks sem vinnur í söluturnum og söluskálum.

Samningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma og gildir aðalkjarasamningur í öllum öðrum atriðum en þeim sem hér greinir.

1. gr.

Gildissvið.

Samningur þessi gildir á sölustöðum með takmarkað vöruúrval og nær því hvorki til almennra matvöruverslana né sölustaða þar sem einhvern hluta dagsins er um sjálfsafgreiðslu að ræða.

2. gr.

Laun.

Um laun fer skv. gr. 1.1.1. í aðalkjarasamningi.

Mánaðarlaun afgreiðslufólks í söluturnum:

Gildir frá 1. apríl 1997

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	55.661	327,42	578,04	435,47	474,76
17 ára ungm.	58.754	345,61	610,16	459,66	501,13
Byrjunarl 18 ára	61.846	363,80	642,27	483,85	527,51
E 1 ár í starfsgr	64.938	381,99	674,38	508,04	553,88
E 3 ár í starfsgr	65.887	387,57	684,24	515,47	561,98
E 5 ár í starfsgr	67.587	397,57	701,89	528,77	576,48
E 7 ár í s fyrirt.	68.820	404,82	714,70	538,42	586,99

Gildir frá 1. janúar 1998

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál	45% ál.
16 ára ungm.	57.888	340,52	601,17	452,89	493,75
17 ára ungm.	61.104	359,44	634,57	478,05	521,18
Byrjunarl 18 ára	64.320	378,35	667,96	503,21	548,61
E 1 ár í starfsgr	67.536	397,27	701,36	528,37	576,04
E 3 ár í starfsgr	68.522	403,07	711,61	536,09	584,46
E 5 ár í starfsgr	70.290	413,47	729,97	549,92	599,54
E 7 ár í s fyrirt.	71.573	421,02	743,29	559,95	610,47

Gildir frá 1. janúar 1999

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	60.001	352,95	623,11	469,42	511,77
17 ára ungm.	63.334	372,56	657,73	495,50	540,21
Byrjunarl 18 ára	66.668	392,16	692,35	521,58	568,64
E 1 ár í starfsgr	70.001	411,77	726,96	547,65	597,07
E 3 ár í starfsgr	71.024	417,79	737,58	555,65	605,78
E 5 ár í starfsgr	72.856	428,57	756,61	569,99	621,42
E 7 ár í s fyrirt.	74.185	436,38	770,41	580,39	632,75

3. gr.**Vinnuvaktir.**

Í vaktavinnu skal miðað við 40 klst. vinnu á viku að meðaltali. Fyrir vinnu umfram það greiðist yfirvinnukaup.

4. gr.**Vaktaálag.**

Þeir sem vinna á reglubundnum skiptivöktum skulu fá 33% álag á þann hluta launa, sem greiddur er fyrir unnin störf á tímabilinu frá kl. 18:00 til 24:00 mánudaga til föstudaga. Fyrir vinnu á laugardögum, sunnudögum og almennum frídögum, sem falla á mánudaga til föstudaga, skal greiða 45% álag. Fyrir vinnu á stórhátíðisdögum skal greiða 90% álag.

4. gr. 1.**Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum.**

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga 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 vaktafrí.

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

Heimilt er með samkomulagi að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu pr. frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

5. gr.**Matar- og kaffitímar.**

Starfsfólk sem tekur laun eftir samningi þessum hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsfólki er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna framangreindrar takmörkunar á neysluhléum og vegna vaktaskipta greiðast 5 mínútur aukalega í yfirvinnu fyrir hverja unna klst.

6. gr.**Fríðagar.**

Veita skal minnst einn fríðag í viku, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir fríðaginn eða eigi minna en 36 klst. samfellt.

7. gr.**Óreglubundin vinna.**

Starfsfólki, sem ekki vinnur reglubundnar skiptivaktir, skal greitt dagvinnukaup og yfirvinnukaup skv. aðalkjarasamningi.

8. gr.**Upptaka og slit vakta.**

Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með 30 daga fyrirvara. Skulu vaktir standa minnst 4 vikur.

9. gr.**Gildistími.**

Samningur þessi gildir frá 1. apríl 1997.

Bókun 1997 um aðlögun.

Aðilar eru sammála um að það starfsfólk sem í dag vinnur ekki á skiptivöktum í söluturnum og söluskálum verði veittur þriggja mánaða frestur til aðlögunar að skiptivaktakerfi skv. söluturna- og söluskálasamningi.

Samningur v/starfsfólks í gestamóttöku milli Vinnuveitendasambands Íslands vegna Sambands veitinga- og gistihúsa annars vegar og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna hins vegar.

1. gr.

Óskert réttindi.

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

2. gr.

Laun.

Laun starfsfólks í gestamóttöku verði sem hér segir:

Gildir frá 1. apríl 1997

	Mán.laun.	Dagvinna	80% ál.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	73.000	429,41	772,94	571,12	622,65
E 1 ár í starfsgr	75.000	441,18	794,12	586,77	639,71
E 3 ár í starfsgr	76.500	450,00	810,00	598,50	652,50
E 5 ár í s fyrirt.	78.000	458,82	825,88	610,24	665,29

Gildir frá 1. janúar 1998

	Mán.laun.	Dagvinna	80% ál.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	75.920	446,59	803,86	593,96	647,56
E 1 ár í starfsgr	78.000	458,82	825,88	610,24	668,29
E 3 ár í starfsgr	79.560	468,00	842,40	622,44	678,60
E 5 ár í s fyrirt.	81.120	477,18	858,92	634,65	691,91

Gildir frá 1. janúar 1999

	Mán.laun.	Dagvinna	80% ál.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	78.691	462,89	833,20	615,64	671,19
E 1 ár í starfsgr	80.847	475,57	856,03	632,51	689,58
E 3 ár í starfsgr	82.464	485,08	873,15	645,16	703,37
E 5 ár í s fyrirt.	84.081	494,59	890,27	657,80	717,16

Framangreind laun miðast við starfsmenn með víðtæka tungumálakunnáttu, undirstöðureynslu í almennum skrifstofustörfum og tölvuvinnslu og hafa náð 18 ára aldri.

3 gr.

Vinnutími, vaktir, matar- og kaffitímar, frídagar.

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. á viku hverri eða hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra helgidaga, sem taldir eru í 4. málsgrein eru í vikunni. Vinnan skal unnin á tímanum frá kl. 08:00 til 17:00 fimm daga vikunnar.

Heimilt er þó að láta vinna á vöktum. Vinnuvaktir starfsfólks skulu vera skv. skrá um vaktir, sem hótelin gera, og skulu þær vera í samræmi við það vaktafyrirkomulag sem gilt hefur. Breytingar á vaktafyrirkomulagi skulu boðaðar með 30 daga fyrirvara og gerðar í samráði við stéttarfélag.

Vinna á laugardögum og sunnudögum svo og vinna frá kl. 00:30 til 07:30 daglega greiðist með 45% álagi. Vinna frá 07:30 til 08:00 og 17:00 til 00:30 mánudaga til föstudaga greiðist með 33% vaktaálagi.

Vinna stórhátíðisdaga (nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00) greiðist með 90% vaktaálagi. Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, frídag verslunarmanna og annan jóladag greiðist með 45% vaktaálagi.

Með vöktum er í þessum samningi átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun. Vaktir skulu ákveðnar fyrirfram, þannig að ávallt sé um þær vitneskja 30 daga fram í tímann og skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni.

Starfsfólk skal dag hvern fá tvo kaffitíma, samtals 35 mínútur, sem teljast til vinnutíma.

Matartími skal vera hálf klukkustund á tímabilinu kl. 11:00 til kl. 14:00 á morgunvakt, en kl. 17:30 til kl. 20:30 á síðdegisvakt. Ef matartími er að jafnaði tekinn á fyrirfram ákveðnum tíma telst hann ekki til vinnutíma.

Auk hinna föstu frídaga skulu eftirtaldir dagar vera frídagar: Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, annar páskadagur, sumardagurinn fyrsti, uppstigningardagur, 1. maí, hvítasunnudagur, annar hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóladagur og annar jóladagur. Þá skulu aðfangadagur og gamlársdagur vera frídagar frá kl. 12:00.

Fyrstu 2 klst. eftir að vinnutíma dagvinnufólks og dagvakt skiptivaktafólks lýkur skulu greiddar með 40% álagi á tímakaup, sem fundið er með því að deila með 170 í mánaðarkaupið. Vinni fólk þetta meira en 2 klst. fram yfir vinnutíma sinn skulu þær

stundir, sem umfram eru, greiddar með 80% álagi á tímakaupið. Þó skal greiða alla yfirvinnu á tímabilinu kl.19:00 til kl. 08:00 frá og með mánudegi til og með fimmtudegi svo og alla yfirvinnu frá kl. 17:00 á föstudögum til kl. 08:00 á mánudögum með 80% álagi. Einnig greiðist sama prósentuálag, ef vaktin er 12 klst. eða lengri.

Fyrir hverja 12. klst. vakt skal greiða 30 mín. í næturvinnu vegna þess tíma sem fer í vaktaskiptin, enda sé þjónusta órofin við vaktaskiptin og starfsmenn skiptast á nauðsynlegum upplýsingum

Meðalálag á sólarhringsvöktum alla daga ársins er 32%.

Nú hefur starfsmaður unnið yfirvinnu umfram reglulega vakt og skal hann þá fá minnst 11 klst. samfellda hvíld, áður en vinna hefst að nýju, ella greiðist áfram næturvinnukaup þó komið sé fram á nýja vakt, auk fastakaups.

Byrjuð klst. greiðist sem hálf klst. 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 fjögurra klst.

Starfsfólk skal tilkynna lögmat forföll með minnst 2 klst. fyrirvara, eða svo fljótt sem auðið er.

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Vanræktar vinnustundir er heimilt að draga frá kaupi starfsfólks með 80% álagi á dagvinnukaup, enda sé um ítrekaða vanrækslu að ræða.

Fyrir vinnu á hinum sérstöku frídögum skv. 8. mgr. þessarar greinar komi 12 samfelldir frídagar miðað við ársstarf og er heimilt að veita þá á öðrum árstíma en hinum venjulega orlofstíma. Heimilt er að greiðsla komi í stað umsamdra frídaga (12/30).

4. gr.

Aldurshækkningar og starfsreynsla.

Aðalsamningur gr. 1.1.1., gr.1.1.2., gr. 1.1.3. og 1.5.

5. gr.

Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.

Aðalsamningur gr. 8.6.

6. gr.

Orlof.

Aðalsamningur kafli 4.

7. gr.

Veikindi, vinnuslys, fæðingarorlof.

8. gr.

Akstur.

Aðalsamningur gr. 8.1. - 8.5.

Vinnuveitandi greiði starfsmanni fjárhæð sem jafngildir tveimur og hálfu startgjaldi leigubifreiða á þeim tíma sólarhrings sem áætlunurvagnar ganga ekki, þegar viðkomandi þarf að komast í og frá vinnu. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

9. gr.

Vinnufatnaður.

Einkennisfatnaður telst vera buxur eða pils, jakki eða vesti, tvennar blússur eða skyrtur. Úthlutun skal vera árlega, í fyrsta sinn ekki síðar en eftir 4 mánaða starf. Einkennisfatnaður er eign vinnuveitanda.

10. gr.

Aðbúnaður á vinnustöðum - Tjón á fatnaði og munum.

Aðalsamningur kafli 7 og gr. 9.2.

11. gr.

Um trúnaðarmenn.

Aðalsamningur kafli 14.

12. gr.

Fæði.

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupi sínu. Matmálstímar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf fæði. Upphæð þessi er kr. 3.184,56 þann 1. júní 1997 m.v. neysluvísitölu 179,8.

13. gr.

Starfsuppsögn.

Aðalsamningur kafli 13.

14. gr.

Aðildarskylda, félagsgjöld, orlofssjóður.

Aðalsamningur gr. 6.1., gr. 10.2. og kafli 11.

15. gr.

Útborgun launa.

Aðalsamningur gr. 1.10.

16. gr.

Heimild til uppsagnar.

Aðalsamningur kafli 22.

Samkomulag milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Vinnuveitendasambands Íslands vegna Flugleiða hf.

1. gr.

Laun.

Laun starfsfólks í ferðaþjónustu hjá Flugleiðum hf. verði sem hér segir:

Flugafgreiðsla

	(9. mars 97)	(1. jan. 98)	(1. jan. 99)
	Mán. laun	Mán. laun	Mán. laun
Byrjunarlaun	kr. 73.000	kr. 75.920	kr. 78.691
Eftir 1 ár	kr. 75.000	kr. 78.000	kr. 80.847
Eftir 3 ár	kr. 76.500	kr. 79.560	kr. 82.464
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	kr. 78.000	kr. 81.120	kr. 84.081

Aðstoðarafgreiðslustjórar

	(9. mars 97)	(1. jan. 98)	(1. jan. 99)
	Mán. laun	Mán. laun	Mán. laun
Byrjunarlaun	kr. 80.300	kr. 83.512	kr. 86.560
Eftir 1 ár	kr. 82.500	kr. 85.800	kr. 88.932
Eftir 3 ár	kr. 84.150	kr. 87.516	kr. 90.710
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	kr. 85.800	kr. 89.232	kr. 92.489

Starfsmenn á tæknilager

	(9. mars 97)	(1. jan. 98)	(1. jan. 99)
	Mán. laun	Mán. laun	Mán. laun
Byrjunarlaun	kr. 67.000	kr. 69.680	kr. 72.223
Eftir 1 ár	kr. 68.000	kr. 70.720	kr. 73.301
Eftir 3 ár	kr. 71.500	kr. 74.360	kr. 77.074
Eftir 5 ár	kr. 75.000	kr. 78.000	kr. 80.847
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	kr. 77.500	kr. 80.600	kr. 83.542

Framangreind laun miðast við 18 ára aldur hið minnsta og víðtæka tungumálakunnáttu, ásamt undirstöðuþekkingu í almennum skrifstofustörfum.

Fastlaunasamningur milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur v/starfsmanna í farskrárdeild og á söluskrifstofum annarsvegar og Flugleiða hf hinsvegar

1. gr.

Vetrarfrí.

Vetrarfrí er 12 almanaksdagar og hefst í upphafi vinnuvaktar og telst sem virkir dagar.

2. gr.

Matartími.

Starfsfólk sem vinnur vaktir fram yfir kl. 19:30 fær 30 mínútna matarhlé á tímabilinu kl. 18:00 - 20:00. Komist starfsmaður ekki í mat vegna anna skal tvöfalt kaup greitt fyrir matarhlé.

3. gr.

Stórhátíðarálag.

Öll yfirvinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlárstag.

4. gr.

Laun.

Söluskrifstofa

	(9. mars 97)	(1. jan. 98)	(1. jan. 99)
	Mán. laun	Mán. laun.	Mán. laun.
Byrjunarlaun	kr. 78.840	kr. 81.994	kr. 84.986
Eftir 1 ár	kr. 81.000	kr. 84.240	kr. 87.315
Eftir 3 ár	kr. 82.620	kr. 85.925	kr. 89.061
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	kr. 84.240	kr. 87.610	kr. 90.807

Farskrá/söluskrifstofa með IATA-UFTAA próf

	(9. mars 97)	(1. jan. 98)	(1. jan. 99)
	Mán. laun	Mán. laun	Mán. laun
Byrjunarlaun	kr. 81.760	kr. 85.030	kr. 88.134
Eftir 1 ár	kr. 84.000	kr. 87.360	kr. 90.549
Eftir 3 ár	kr. 85.680	kr. 89.107	kr. 92.360
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	kr. 87.360	kr. 90.854	kr. 94.171

Framangreind laun miðast við 18 ára aldur hið minnsta og víðtæka tungumálakunnáttu, ásamt undirstöðuþekkingu í almennum skrifstofustörfum.

5. gr.**Gildistími.**

Samningur þessi hefur sama gildistíma og aðalsamningur aðila.

Bókun 1997

Starfsmenn sem hafa staðist eldri próf byggð á IATA-UFTAA staðli eiga tilkall til launa skv. launaflokki Farskrár/söluskrifstofa með IATA-UFTAA próf.