

# **Kjarasamningur milli VR og Samtaka atvinnulífsins**

**ATHUGIÐ: KJARASAMNINGURINN ER ENN Í YFIRLESTRI OG ER BIRTUR HÉR MEÐ FYRIRVARA UM BREYTINGAR.**

**Gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018**

# Efnisyfirlit

<b>1. Kafli Kaup</b> .....	<b>7</b>
1.1. Launataxtar .....	7
1.1.1. Afgreiðslufólk í verslunum .....	7
1.1.2. Laun ungmenna .....	7
1.1.3. Skrifstofufólk .....	7
1.1.4. Aðrir samningar .....	7
1.2. Launamyndun .....	7
1.2.1. Hækkun launa .....	7
1.2.2. Persónubundin laun .....	8
1.2.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf .....	9
1.3. Desember- og orlofsuppbót .....	9
1.3.1. Desemberuppbót .....	9
1.3.2. Orlofsuppbót .....	9
1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi .....	9
1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum .....	10
1.4. Stöðumat og starfsreynsla .....	10
1.5. Námskeið .....	10
1.5.1. Námskeið í vinnutíma .....	10
1.5.2. Námskeið utan vinnutíma .....	10
1.5.3. Námskeið sölumanna .....	10
1.6. Deilitölur .....	10
1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups .....	10
1.6.1.1. Kaffitímar teknir .....	10
1.6.1.2. Engir kaffitímar teknir .....	10
1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs .....	10
1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu .....	11
1.7.1. Eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki .....	11
1.7.2. Eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki .....	11
1.7.3. Stórhátíðarkaup .....	11
1.8. Útkall .....	11
1.9. Reglur um kaupgreiðslur .....	11
1.9.1. Launaseðill .....	11
1.9.2. Greiðslutímabil eftir- og yfirvinnu .....	11
1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli .....	11
1.11. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf .....	12
1.11.1. Gerð ráðningarsamninga .....	12
1.11.2. Breytingar .....	12
1.11.3. Tilfallandi störf .....	12
1.11.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda .....	12
1.11.5. Störf erlendis .....	12
1.11.6. Tímabundnar ráðningar .....	12
1.12. Samkeppnisákvæði .....	12
<b>2. Kafli Vinnutími</b> .....	<b>13</b>
2.1. Dagvinna .....	13
2.1.1. Dagvinnutími í verslunum .....	13
2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna .....	13
2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum .....	13
2.1.3.1. Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum .....	13
2.1.3.2. Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum .....	13
2.1.4. Dagvinna fyrir kl. 9:00 .....	13
2.1.5. Samfelldur dagvinnutími .....	13
2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu .....	13
2.1.7. Frí fyrir dagvinnu .....	13
2.1.8. Frí í stað yfirvinnu .....	13
2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgang .....	13
2.2. Eftir-/yfir- og stórhátíðarvinna .....	14
2.2.1. Eftirvinna .....	14
2.2.2. Yfirvinna .....	14
2.2.3. Stórhátíðarvinna .....	14
2.2.4. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum .....	14
2.3. Frídagur og stórhátíðardagur .....	14
2.3.1. Frídagur .....	14
2.3.2. Stórhátíðardagur .....	14
2.4. Lágmarkshvöld .....	14
2.4.1. Daglegur hvíldartími .....	14
2.4.2. Frávik og frítökuréttur .....	14
2.4.3. Vikulegur frídagur .....	14
2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi .....	14

2.4.5.	Hlé .....	15
2.5.	Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana .....	15
2.6.	Skráning vinnutíma .....	15
2.6.1.	Almennt .....	15
2.6.2.	Skráning með stimpilklukku .....	15
2.7.	Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi .....	15
2.8.	Bakvaktir .....	15
2.9.	Um ónæði vegna heimasíma .....	15
<b>3.</b>	<b>Kafli Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður .....</b>	<b>16</b>
3.1.	Matar- og kaffitímar í dagvinnu .....	16
3.1.1.	Matartímar .....	16
3.1.2.	Kaffitímar .....	16
3.2.	Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils .....	16
3.2.1.	Kvöldmatartími .....	16
3.2.2.	Vinna hefst kl. 16:00 og síðar .....	16
3.2.3.	Aðrir matar- og kaffitímar .....	16
3.2.4.	Matar- og kaffitímar á laugardögum, sunnudögum og frídögum .....	16
3.3.	Um vinnu í matar- og kaffitímum .....	16
3.4.	Ferðir til og frá vinnustað .....	16
3.5.	Vinna utan samningssvæðis .....	16
3.5.1.	Fæðis- og flutningskostnaður .....	16
3.5.2.	Hvöld vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda .....	16
3.5.3.	Kostnaður á ferðum sölumanna .....	16
3.6.	Aksturskostnaður .....	17
3.7.	Dagpeningagreiðslur erlendis .....	17
<b>4.</b>	<b>Kafli Orlof .....</b>	<b>18</b>
4.1.	Orlofsréttur .....	18
4.2.	Orlofstaka utan orlofstímabils .....	18
4.3.	Orlofsauki .....	18
4.4.	Ákvörðun orlofstöku .....	18
4.5.	Veikindi í orlofi .....	18
4.6.	Orlofslög .....	18
4.7.	Fæðingarorlof .....	18
<b>5.</b>	<b>Kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings .....</b>	<b>19</b>
5.1.	Markmið .....	19
5.2.	Viðræðuheimild .....	19
5.3.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum .....	19
5.4.	Upplýsingamiðlun .....	19
5.5.	Heimil frávik .....	19
5.6.	Endurgjald starfsmanna .....	20
5.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími .....	20
5.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör .....	20
5.9.	Meðferð ágreinings .....	20
<b>6.</b>	<b>Kafli Aðbúnaður og hollustuhættir .....</b>	<b>21</b>
6.1.	Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða .....	21
6.2.	Reglur um matstað .....	21
6.3.	Öryggisbúnaður .....	21
6.3.1.	Viðurlög við vanrækslu starfsmanns .....	21
6.3.2.	Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda .....	21
6.4.	Ágreiningur .....	21
<b>7.</b>	<b>Kafli Verkfæri og vinnuföt .....</b>	<b>22</b>
7.1.	Vinnu- og hlífðarföt .....	22
7.2.	Tryggingar og tjónabætur .....	22
<b>8.</b>	<b>Kafli Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum</b>	<b>23</b>
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....	23
8.1.1.	Sjúkrakostnaður .....	23
8.1.2.	Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum .....	23
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum .....	23
8.2.1.	Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári .....	23
8.2.2.	Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár .....	23
8.3.	Læknisvottorð .....	23
8.3.1.	Greiðsla læknisvottorðs .....	23
8.4.	Mæðraskoðun .....	23
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....	23
8.6.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar .....	24
8.6.1.	Tryggingaskylda .....	24
8.6.2.	Gildissvið slysatryggingar .....	24

8.6.3.	Vísitala og vísitölutenging bóta .....	24
8.6.4.	Dánarbætur.....	24
8.6.5.	Bætur vegna varanlegrar örorku .....	24
8.6.6.	Bætur vegna tímabundinnar örorku.....	24
8.6.7.	Tryggingar atvinnurekenda.....	25
8.6.8.	Gildistími bótafjárhæða.....	25
<b>9.</b>	<b>Kafli Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarjóður... 26</b>	
9.1.	Sjúkrasjóður.....	26
9.2.	Orlofssjóður .....	26
9.3.	Starfsmenntasjóður.....	26
9.4.	Lífeyrissjóðir.....	26
9.4.1.	Starfræksla lífeyrissjóða.....	26
9.4.2.	Ávöxtun .....	26
9.4.3.	Iðgjöld.....	26
9.4.4.	Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna .....	26
9.4.5.	Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar .....	26
9.5.	Starfsendurhæfingarsjóður .....	26
<b>10.</b>	<b>Kafli Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV .....</b>	<b>27</b>
10.1.	Réttur til vinnu .....	27
10.2.	Réttur til aðildar að VR/LÍV.....	27
<b>11.</b>	<b>Kafli Félagsgjöld .....</b>	<b>28</b>
11.1.	Innheimta .....	28
11.2.	Aðstaða til innheimtu.....	28
11.3.	Skýrslur um starfsmannahald .....	28
<b>12.</b>	<b>Kafli Uppsagnarfrestur .....</b>	<b>29</b>
12.1.	Uppsagnarfrestur .....	29
12.2.	Framkvæmd uppsagna .....	29
12.2.1.	Almennt um uppsögn .....	29
12.2.2.	Viðtal um ástæður uppsagnar .....	29
12.2.3.	Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum.....	29
12.2.4.	Viðurlög .....	29
12.3.	Hópuþpupsagnir .....	29
12.3.1.	Gildissvið .....	29
12.3.2.	Samráð.....	30
12.3.3.	Framkvæmd hópuþpupsagna .....	30
<b>13.</b>	<b>Kafli Trúnaðarmenn .....</b>	<b>31</b>
13.1.	Val trúnaðarmanna.....	31
13.2.	Tími til trúnaðarstarfa .....	31
13.3.	Aðgangur að gögnum .....	31
13.4.	Hirsla og sími .....	31
13.5.	Fundur.....	31
13.6.	Kvartanir .....	31
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið .....	31
13.8.	Réttur til að sækja fundi .....	31
13.9.	Frekari réttur.....	31
<b>14.</b>	<b>Kafli Áunnin réttindi .....</b>	<b>32</b>
14.1.	Áunnin réttindi.....	32
14.2.	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis .....	32
<b>15.</b>	<b>Kafli Meðferð ágreiningsmála .....</b>	<b>33</b>
15.1.	Sáttanefnd .....	33
<b>16.</b>	<b>Kafli Gildistími og aðfarasamningur.....</b>	<b>34</b>
16.1.	Gildistími .....	34
16.2.	Samningsforsendur .....	34
<b>Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl .....</b>	<b>35</b>	
Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok .....	36	
Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma .....	36	
Bókun 2015 um mat á námi til launa .....	36	
Bókun 2015 um samfellt starf og áunnin réttindi .....	36	
Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys.....	36	
Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna .....	37	
Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga .....	37	
Bókun 2015 vegna öryggismála afgreiðslufólks .....	37	
Bókun 2015 um samráðsnefnd .....	37	
Bókun 2014 vegna orlofs- og desemberuppbóta sem greiddar eru út jafnóðum með mánaðarlaunum .....	36	

Bókun 2013 um sameiginlega launastefnu samningsaðila .....	36
Bókun 2013 um starfsmenntamál .....	36
Bókun 2013 um skriflega staðfestingu ráðningar .....	36
Bókun 2013 um 2. mgr lokaákvæðis .....	37
Bókun 2013 um lokaákvæði .....	37
Bókun 2013 um aukih viðskiptafrelsi og kaupmátt .....	37
Bókun 2011 um almenna launahækkun .....	37
Bókun 2011 um sameiginlega launastefnu ASÍ og SA .....	37
Bókun 2011 um næturvinnukaup .....	37
Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum .....	37
Bókun 2011 um vinnufatnað .....	37
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta .....	37
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál .....	38
Bókun 2011 um tilkynningu um vinnuslys .....	38
Bókun 2011 um slys erlendis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna .....	38
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur .....	38
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga .....	38
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð .....	38
Bókun 2011 um starfsmannaleigur .....	38
Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki .....	38
Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga .....	39
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði .....	39
Bókun 2008 um skilmála vátryggingafélaga – Fylgiskjal m/ samkomulagi um slysatryggingar launafólks .....	39
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga .....	39
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma .....	39
Bókun 2008 um læknisvottorð .....	39
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar .....	39
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð .....	40
Bókun 2004 um helgarfrí .....	40
Bókun 2004 um tvo frídaga vegna desembervinnu .....	40
Bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda .....	40
Bókun 2000 um samstarf við kjararannsóknir .....	40
Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu .....	40
Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag .....	40
Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi .....	40
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum .....	40
Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál .....	40
Yfirlýsing 2013 um lífeyrismál .....	40
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál .....	40
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála .....	41
Yfirlýsing 2008 um Endurhæfingarsjóð .....	41
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur .....	42
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum .....	42
Samkomulag 2004 um menntareikninga .....	42
Samkomulag 2000 um starfsmenntamál .....	42
Fylgiskjal 2015 launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015 .....	45
Fylgiskjal 2011 vegna starfsmannaviðtala .....	45
Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform .....	46
Fylgiskjal vegna vinnudaga 2015-2018 .....	47

#### **Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í apótekum..... 47**

1. gr. Gildissvið .....	48
2. gr. Laun .....	48
3. gr. Skófatnaður .....	48
Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja .....	48
Bókun 1995 um lyfjatækninema .....	48

#### **Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í gestamóttöku ..... 49**

1. gr. Gildissvið .....	49
2. gr. Laun .....	49
3. gr. Vinnutími .....	49
3.1. Dagvinna .....	49
3.2. Yfirvinna .....	49
4. gr. Vaktavinna .....	49
4.1. Vaktir .....	49
4.2. Álag á dagvinnukaup .....	50
4.3. Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum .....	50
4.4. Næturvaktir .....	50
5. gr. Ferðir til og frá vinnustað .....	50
6. gr. Vinnufatnaður .....	50
7. gr. Fæði .....	50

<b>Kauptaxtar .....</b>	<b>51</b>
Kauptaxtar 1. maí 2015-30. apríl 2016 .....	51
Kauptaxtar 1. maí 2016-30. apríl 2017 .....	51
Kauptaxtar 1. maí 2017-30. apríl 2018 .....	51
Kauptaxtar 1. maí 2018-31. desember 2018 .....	51

# 1.Kafli Kaup

## 1.1. Launataxtar

### 1.1.1. Almenn afgreiðslustörf

	<u>1.5.2015</u>	<u>1.5.2016</u>	<u>1.5.2017</u>	<u>1.5.2018</u>
Byrjunarlaun 20 ára	234.600	249.600	262.532	270.408
Eftir 6 mán. í fyrirt.	241.884	256.884	268.444	276.497
Eftir 1 ár í fyrirtæki	243.261	258.261	269.883	277.979
Eftir 2 ár í fyrirtæki	250.894	265.894	277.859	286.195
Eftir 5 ár í fyrirtæki	255.039	270.039	282.191	290.657

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

	<b>1.5.2015</b>	<b>1.5.2016</b>	<b>1.5.2017</b>	<b>1.5.2018</b>
Byrjunarlaun	239.506	254.506	267.658	275.688
Eftir 6 mán. í fyrirt.	247.271	262.271	274.073	282.295
Eftir 1 ár í fyrirtæki	248.709	263.709	275.576	283.843
Eftir 2 ár í fyrirtæki	256.687	271.687	283.913	292.430
Eftir 5 ár í fyrirtæki	260.929	275.929	288.346	296.996

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 20 ára á almanaksárinu.

### 1.1.2. Laun starfsmanna undir 20 ára aldri

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

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

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

### 1.1.3. Skrifstofufólk

	<b>1.5.2015</b>	<b>1.5.2016</b>	<b>1.5.2017</b>	<b>1.5.2018</b>
Byrjunarlaun	261.380	276.380	290.517	299.233
Eftir 3 ár í starfsgrein	266.988	281.988	294.677	303.517

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

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

### 1.1.4. Aðrir samningar

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

## 1.2. Launamyndun

### 1.2.1. Hækkun launa

#### Kauptaxtar

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

Byrjunarlaun miðast við 20 ára aldur.

#### **Launabreytingar 1. maí 2015**

##### Launapróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

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

3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. laun. Launabréunaryrþing er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

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

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

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

#### Launasamanburður

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

#### Afkastatengd launakerfi

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

#### Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

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

### **Launabreytingar 1. maí 2016**

#### Launabréunaryrþing starfsmanna sem hófu störf fyrir **1. maí 2015**

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

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

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

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

#### Launasamanburður

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

#### Afkastatengd launakerfi

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

#### Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

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

### **Launabreytingar 1. maí 2017**

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

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

### **Launabreytingar 1. maí 2018**

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

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

## **1.2.2.**

### **Persónubundin laun**

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttis laga við launaákvæðanir. Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildarlaun fyrir heildarvinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði eða önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess. Vinnuveitandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsmanns og að kjör starfsmanns heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski starfsmaður þess.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar.

Sjá fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala bls. 46 sem felur í sér leiðbeiningar um hvað sé eðlilegt að ræða í slíkum viðtölum.



### 1.2.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

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

1. maí 2015	kr. 245.000 á mánuði.
1. maí 2016	kr. 260.000 á mánuði.
1. maí 2017	kr. 280.000 á mánuði.
1. maí 2018	kr. 300.000 á mánuði.

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

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

## 1.3. Desember- og orlofsuppbót

### 1.3.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015	kr. 78.000.
Á árinu 2016	kr. 82.000.
Á árinu 2017	kr. 86.000.
Á árinu 2018	kr. 89.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst talar og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

### 1.3.2. Orlofsuppbót

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015	verði orlofsuppbót kr. 42.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016	verði orlofsuppbót kr. 44.500.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017	verði orlofsuppbót kr. 46.500.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018	verði orlofsuppbót kr. 48.000.

Fullt ársstarfs telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

### 1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi

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

#### 1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum

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

##### Dæmi:

Miðað er við laun starfsmanns sem hefur kr. 255.039 fyrir fullt starf í dagvinnu hvern unninn mánuð. Dagkaup hans er því kr. 11.769 (255.039/21,67). Orlofsuppbót er kr. 42.000 (2015).

Fyrir kr. 42.000 geta starfsmaður og vinnuveitandi samið um að starfsmaðurinn fái 3,5 frídaga á launum (kr. 11.769 x 3,5) auk þess sem greiddar eru kr. 809 sem eftirstöðvar af orlofsuppbót.

### 1.4. Stöðumat og starfsreynsla

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

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

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

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

### 1.5. Námskeið

#### 1.5.1. Námskeið í vinnutíma

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

Starfsmaður getur varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

#### 1.5.2. Námskeið utan vinnutíma

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

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

#### 1.5.3. Námskeið sölumanna

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

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

### 1.6. Deilitölur

#### 1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups

##### 1.6.1.1. Kaffitímar teknir

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

##### 1.6.1.2. Engir kaffitímar teknir

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

#### 1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

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

## 1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

### 1.7.1. Eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki

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

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8824% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð.

### 1.7.2. Eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki

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

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,9375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð.

### 1.7.3. Stórhátíðarkaup

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

Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

## 1.8. Útkall

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

## 1.9. Reglur um kaupgreiðslur

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

### 1.9.1. Launaseðill

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

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

### 1.9.2. Greiðslutímabil eftir- og yfirvinnu

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

## 1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, starfsendurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkningar skulu einungis reiknaðar á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þar næstu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil.

- Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – Samningsform, bls. 46

## 1.11. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

### 1.11.1. Gerð ráðningarsamninga

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

### 1.11.2. Breytingar

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti (sbr. 1.11.1.) eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

### 1.11.3. Tilfallandi störf

Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.

### 1.11.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda

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

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

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

### 1.11.5. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

### 1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

## 1.12. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitanda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldest og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

## 2. Kafli Vinnutími

### 2.1. Dagvinna

#### 2.1.1. Dagvinnutími í verslunum

Virkur vinnutími í verslunum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 9:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

#### 2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna

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

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

#### 2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum

##### 2.1.3.1. Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími afgreiðslufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 8:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

##### 2.1.3.2. Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00–17:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar í hverjum stað.

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

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

#### 2.1.5. Samfelldur dagvinnutími

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

#### 2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu

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

#### 2.1.7. Frí fyrir dagvinnu

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

#### 2.1.8. Frí í stað eftir-/yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna eftir-/yfirvinnu, á þann hátt að eftir-/yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu -og eftir-/yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna eftir-/yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar.

Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

#### 2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgang

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

#### 2.1.10. Ýmis vinnutímaákvæði

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

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

Um vinnutíma á ársgrundvelli vísast til fylgiskjals um ársvinnutíma.

## 2.2. Eftir-/yfir- og stórhátíðarvinna

### 2.2.1. Eftirvinna

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

### 2.2.2. Yfirvinna

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

### 2.2.3. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

### 2.2.4. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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

## 2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

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

### 2.3.1. Frídagar

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

### 2.3.2. Stórhátíðardagar

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

## 2.4. Lágmarkshvöld

### 2.4.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00–6:00.

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

### 2.4.2. Frávik og frítökuréttur

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

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

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

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

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

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

### 2.4.3. Vikulegur frídagur

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

### 2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

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

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki

verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

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

#### **2.4.5. Hlé**

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

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

### **2.5. Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana**

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

### **2.6. Skráning vinnutíma**

#### **2.6.1. Almennt**

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

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

#### **2.6.2. Skráning með stimpilklukku**

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

### **2.7. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi**

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

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

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

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

### **2.8. Bakvaktir**

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

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

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

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

### **2.9. Um ónæði vegna heimasíma**

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

## 3. Kafli

# Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

### 3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

#### 3.1.1. Matartímar

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

#### 3.1.2. Kaffitímar

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

### 3.2. Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils

#### 3.2.1. Kvöldmatartími

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

##### Dæmi 1:

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

##### Dæmi 2:

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

#### 3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar

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

#### 3.2.3. Aðrir matar- og kaffitímar

Sé unnið utan dagvinnutímabils skal matartími vera frá kl. 3:00–4:00 og kaffitímar frá kl. 22:00–22:20 og kl. 6:15–6:30.

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

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

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

### 3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum

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

### 3.4. Ferðir til og frá vinnustað

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

### 3.5. Vinna utan samningssvæðis

#### 3.5.1. Fæðis- og flutningskostnaður

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

#### 3.5.2. Hvíld vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda

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

#### 3.5.3. Kostnaður á ferðum sölumanna

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluferðum skv. reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluferðum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðalaun standi söluferð 5 daga eða skemur, en 65% álag standi söluferð lengur en 5 daga. Skal álag þetta greitt á mánaðalaun í réttu hlutfalli við þann fjölda daga sem ferðast er utan 60 km. akstursleiðar frá aðalstöðvum fyrirtækisins, ef ekki hefur verið um annað samið.

Noti sölumenn eigin bifreið skal greitt fyrir hana skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

- Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið) og gr. 2.1.2. (um vinnutíma).



---

### **3.6. Aksturskostnaður**

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

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

---

### **3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis**

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

## 4. Kafli Orlof

### 4.1. Orlofsréttur

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

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

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

### 4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

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

### 4.3. Orlofsauki

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%.

Eftir 5 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%

Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir þriggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreindur.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga að vetri nema um annað hafi samist.

- Um orlofsuppbót, sjá gr. 1.3.2.

### 4.4. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

### 4.5. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada þáð alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafrósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækniur hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu.

Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikist hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

### 4.6. Orlofslög

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

### 4.7. Fæðingarorlof

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

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

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

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

- Sjá einnig gr. 8.4. um mæðraskoðun.

#### Dæmi um útreikning orlofslauna:

*Maður hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í júnímánuði 2015 kr. 260.000 vegna dagvinnu og kr. 45.000 vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun kr. 305.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 305.000 eða kr. 31.018.*

*Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er kr. 1.529,41 (260.000/170). Þannig eru orlofsstundir vegna júnímánaðar samtals 20,28 stundir (305.000 x 10,17% / 1.529,41).*

*Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 223,08 orlofsstund (11 mán. x 20,28 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2016 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 1.617,64. Orlofslaun launþegans verða því kr. 360.863 (223,08 orlofsstund x 1.617,64 kr. pr. klst.).*

## 5. Kafli

# Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

### 5.1. Markmið

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir 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 hvers samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verslunarmannafélagi og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

### 5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um 2 til 5 menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur 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 stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

### 5.5. Heimil frávik

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

- Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- Vaktavinna. Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- Eftir-/yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta eftir-/yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- Orlof fyrir eftir-/yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman eftir-/yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsófnunar og greiðast síðar í dagvinnu en eftir-/yfirvinnuálagið er greitt út.
- Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. eru þá greidd

sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt eftir-/yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

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

## **5.6. Endurgjald starfsmanna**

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án 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 þriggja mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með 6 mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapátti 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 hlutaðeigandi verslunarmannafélags eða fela þeim málið til úrlausnar.

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

## 6. Kafli

# Aðbúnaður og hollustuhættir

### 6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

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

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

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

### 6.2. Reglur um matstað

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

### 6.3. Öryggisbúnaður

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

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

#### 6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann 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 forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það.

#### 6.3.2. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

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

### 6.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

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

## 7. Kafli

### Verkfæri og vinnuföt

---

#### 7.1. Vinnu- og hlífðarföt

---

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

---

#### 7.2. Tryggingar og tjónabætur

---

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

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

## 8. Kafli

# Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum

### 8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

#### 8.1.1. Sjúkrakostnaður

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

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

#### 8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum

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

- Sjá lög nr. 19/1979.

#### Skýring

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

### 8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

#### 8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

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

#### 8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

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

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

#### Skýring

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

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

- Sjá bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda bls. 40

### 8.3. Læknisvottorð

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

#### 8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

### 8.4. Mæðraskoðun

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

- Sjá ennfremur gr. 4.7. um fæðingarorlof.

### 8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi eða eftirvinnuálagi (40%) þar sem það á við.

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

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

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

## **8.6. Dánar-, slysa- og örorkuþryggingar**

### **8.6.1. Tryggingaskylda**

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

### **8.6.2. Gildissvið slysatryggingar**

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfum og fallhlífastökki.

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

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

### **8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta**

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. ágúst 2015 (429,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótarfjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótarfjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

### **8.6.4. Dánarbætur**

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. ágúst 2015:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.595.541. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.038.216. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 759.555. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 759.555.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 759.555 til dánarbús hins látna.

### **8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku**

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.317.835. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 173.179, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 346.357, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 692.713. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.624.045.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

### **8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku**

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.977 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.



**8.6.7. Tryggingar atvinnurekenda**

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

**8.6.8. Gildistími bótafjárhæða**

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. ágúst 2015

## 9. Kafli

# Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður

### 9.1. Sjúkrasjóður

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

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

### 9.2. Orlofssjóður

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

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

### 9.3. Starfsmenntasjóður

Vinnuveitendur greiða 0,30% af launum félagsmanna í starfsmenntasjóð.<sup>1</sup>

Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,10% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Stjórn sjóðsins staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki.

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

- Sjá samkomulag VR/LÍV og SA um starfsmenntamál frá 1. júní 2000

### 9.4. Lífeyrissjóðir

#### 9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

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

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

#### 9.4.2. Ávöxtun

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

#### 9.4.3. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

Framlag vinnuveitenda í samtryggingarlífeyrissjóð 8%.

#### 9.4.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

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

#### 9.4.5. Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar

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

Mótframlag vinnuveitenda nemur 2% gegn 2-4% framlagi starfsmanns.

### 9.5. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða 0,13% í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

<sup>1</sup> Þann 1. janúar 2015 hækkaði framlag vinnuveitenda í starfsmenntasjóð úr 0,2% í 0,3%.

## 10. Kafli

# Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV

---

### 10.1. Réttur til vinnu

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

---

### 10.2. Réttur til aðildar að VR/LÍV

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

# 11. Kafli

## Félagsgjöld

---

### 11.1. Innheimta

---

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

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

### 11.2. Aðstaða til innheimtu

---

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

---

### 11.3. Skýrslur um starfsmannahald

---

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

# 12. Kafli

## Uppsagnarfrestur

### 12.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

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

Allar uppsagnir skulu vera skriflegar. Að reynslutíma loknum skal uppsögn auk þess 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
- 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

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

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

### 12.2. Framkvæmd uppsagna

#### 12.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

#### 12.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttekin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

#### 12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

#### 12.2.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

### 12.3. Hópuppsagnir

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

#### 12.3.1. Gildissvið

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

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

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

### **12.3.2. 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.

### **12.3.3. 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 liggja 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.

## 13. Kafli

### Trúnaðarmenn

#### 13.1. Val trúnaðarmanna

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

#### 13.2. Tími til trúnaðarstarfa

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

#### 13.3. Aðgangur að gögnum

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

#### 13.4. Hirsla og sími

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

#### 13.5. Fundir

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

#### 13.6. Kvartanir

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

#### 13.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

#### 13.8. Réttur til að sækja fundi

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

#### 13.9. Frekari réttur

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

## 14. Kafli

### Áunnin réttindi

#### 14.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfellt 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.

#### 14.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns.
- Nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar.
- Lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.



# 15. Kafli

## Meðferð ágreiningsmála

### 15.1. Sáttanefnd

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

# 16. Kafli

## Gildistími og samningsforsendur

### 16.1. Gildistími

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

### 16.2. Samningsforsendur

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

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

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsákvæðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkningar sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
3. Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkningar sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.
4. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

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

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

# Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl

## Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

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

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

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

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

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

## Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

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

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

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

## Bókun 2015 um mat á námi til launa

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

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

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

## Bókun 2015 um samfelld starf og áunnin réttindi

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

## Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys

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

## Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna

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

## Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga

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

## Bókun 2015 vegna öryggismála afgangslufólks

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

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

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

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

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

## Bókun 2015 um samráðsnefnd

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

## Bókun 2014 vegna orlofs- og desemberuppbóta sem greiddar eru út jafnóðum með mánaðarlaunum

Með sáttatillögu ríkissáttasemjara hækka orlofs- og desemberuppbætur um kr. 30.000 umfram þá 2,8% hækkun sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi frá 21. desember 2013. Hjá verslunarmönnum hækkar orlofsuppbót um kr. 17.300 og desemberuppbót um kr. 12.700. Þar sem samið hefur verið um að orlofs- og desemberuppbætur séu innifaldar í mánaðarlaunum þá eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun uppbóta sé ekki sjálfkrafa innifalin í mánaðarlaunum Geta uppbætur komið sérstaklega til greiðslu í júní og desember samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina eða komið inn sem kr. 2.500 heildarhækkun mánaðarlauna.

## Bókun 2013 um sameiginlega launastefnu samningsaðila

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífinu á samningssviði aðila. Almenn launahækkun er 2,8% á samningstímanum, þó að lágmarki 8.000 kr. á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Að auki hækka launataxtar undir 230.000 kr. á mánuði sérstaklega.

Krónutöluhækkun og sérstök hækkun lægstu kauptaxta er sértæk láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir greinum.

Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu á árinu 2014.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af grunnlaunum og aukagreiðslum og/eða álögum (þó ekki vaktalögum), hvort sem er í formi prósentu eða fastrar fjárhæðar innan dagvinnumarka, þarf að aðlaga þannig að fjárhæðir aukagreiðslna og álaga hækki um 2,8%.

## Bókun 2013 um starfsmenntamála

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði;

- að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
- að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
- að ráðast í áttak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
- fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í staflaðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014.

## Bókun 2013 um skriflega staðfestingu ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er

ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við.

## Bókun 2013 um 2. mgr lokaákvæðis

Aðilar munu á gildistíma samnings þessa taka til umræðu ákvæði 2. mgr. lokaákvæðis samnings þessa.

## Bókun 2013 um lokaákvæði

Ákvæði þessa samnings verða hluti þeirra kjarasamninga sem undirritaðir eru 21. desember 2013 milli Samtaka atvinnulífsins og þeirra stéttarfélaganna sem samninganefnd aðildarsamtaka ASÍ hefur umboð fyrir. Rísi ágreiningur með aðilum um texta einstakra ákvæða ræður texti þessa skjals.

Öll ákvæði þessa samnings hafa gildi lágmarkskjarasamnings skv. ákvæðum 1.gr. laga 55/1980.

## Bókun 2013 um aukið viðskiptafrelsi og kaupmátt

1. Á árinu 2014 munu aðilar (beint eða óbeint) eiga aðild að sameiginlegri vinnu stjórnvalda og aðila vinnumarkaðsins við endurskoðun VSK, vörugjalda og tolla.
2. Aðilar eru sammála um að knýjandi þörf sé fyrir aukið frelsi og samkeppni í viðskiptum með landbúnaðarvörur.
3. Óumdeilt er að tollvernd eggja svína- og kjúklingakjöts er ein sú mesta í heiminum. Tollverndin stular að mjög háu vöruverði og fákeppni í framleiðslu þessara afurða og þar með lakari lífskjörum.
4. Aðilar munu beita sér fyrir því á árinu 2014 að marktæk skref verði stigin til þess að draga úr tollvernd þessara afurða með það að markmiði að auka kaupmátt heimilanna og stuðla þannig að markmiðum kjarasamnings undirrituðum í dag um stöðugt verðlag.

## Bókun 2011 um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

## Bókun 2011 um sameiginlega launastefnu ASÍ og SA

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tilteknar niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífinu á samningssviði aðila. Almennar launahækkunar verða samtals 11,41% á samningstímanum. Sérstök hækkun kauptaxta er láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir því hve margir taka laun skv. kauptöxtum. Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim fjölmörgu samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu í framhaldinu.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af launatöxtum og hlutfallslegum álögum (þó ekki vaktalögum), hvort sem er í formi prósentu eða með öðrum hætti innan dagvinnumarkna, þarf að aðlaga þannig að launabreytingar séu í samræmi við þessa stefnu.

## Bókun 2011 um næturvinnukaup

Við gerð kjarasamnings að loknum gildistíma samnings þessa er það markmið samningsaðila að álag á dagvinnu fyrir vinnu sem fer fram á tímabilinu 00:00 – 7:00 verði hækkað úr 45% í 50% upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð hjá afgreiðslufólki (0,8824% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu) og 162,5 klst. vinnu hvern mánuð hjá skrifstofufólki (0,9375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu), sbr. gr. 9 og 10 í samningi þessum.

## Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum

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

## Bókun 2011 um vinnufatnað

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

## Bókun 2011 um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

## Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefnum og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

## Bókun 2011 um tilkynningu um vinnuslys

ASÍ og SA munu sameiginlega óska eftir breytingu á lögum nr. 30/2004 um váttryggingasamninga þess efnis að tilkynning vinnuveitanda um váttryggingaratburð jafngildi skyldum váttrygðs í því efni skv. 51.gr. laganna hafi hann ekki tilkynnt um atburðinn.

## Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force major atvika.

## Bókun 2011 um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

## Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

Um meðferð og vinnslu persónuupplýsinga fer samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eins og þau eru á hverjum tíma, nú lög nr. 77/2000, og reglum sem settar eru á grundvelli þeirra, svo sem um rafræna vöktun. Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlegt kynningar- og fræðsluefni á samningstímanum um persónuvernd starfsmanna.

## Bókun 2011 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekanda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

## Bókun 2011 um starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutískipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig, að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu

verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

## Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þau komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

ASÍ og SA eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

ASÍ og SA eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnaböndum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

## **Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga**

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“.

## **Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði**

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

## **Bókun 2008 um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal m/ samkomulagi um slysatryggingar launafólks**

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan.

## **Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.

## **Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma**

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007. Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

## **Bókun 2008 um læknisvottorð**

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelld skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

## **Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar**

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki. Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar. Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slíkt tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum. Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009. Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

## Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

## Bókun 2004 um helgarfrí

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

## Bókun 2004 um tvo frídaga vegna desembervinnu

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

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

## Bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda

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

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

## Bókun 2000 um samstarf við kjararannsóknir

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

## Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að í fyrirtækjum þróist gegnsærri launakerfi, sem endurspegli með eðlilegum hætti mat á frammistöðu, menntun, starfshæfni og öðru því sem er ákvaðarðandi um framlag starfsmanna til verðmætasköpunar fyrirtækis.

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

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

Sami skilningur á við varðandi vinnuferðir erlendis.

## Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi

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

## 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 hærra launuð störf.

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

## Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál

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

## Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála. Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014 – 2020.



Í viðræðum samningsaðila verður fjallað um hvernig hækkun iðgjalda verður framkvæmd þ.m.t. áfangaskipting og skipting iðgjalds milli launagreiðenda og starfsmanna á grundvelli samræmingar fyrir vinnumarkaðinn í heild. Tekið verður tillit til mismunandi launakerfa s.s. á fiskiskipum.

Samningsaðilar stefna á að niðurstaða í þessari vinnu liggi fyrir í árslok 2012 og komi til umræðu vegna endurskoðunar kjarasamninga í ársbyrjun 2013. Yfirlýsing þessi felur í sér umboð til framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins og Samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ að ganga frá útfærslu á hækkun iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014.

## Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í atvinnustarfsemi. Því skiptir miklu að útboðslýsingar vegna verklegra framkvæmda, mat á hæfi bjóðenda, val á tilboði og ákvæði um skil á greiðslum til allra þeirra sem vinna tilboðsverk séu betur undirbúnar og settar fram með ákveðnari hætti en nú er raunin.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnar í tengslum við viðræður aðila á vinnumarkaði segir m.a. um framkvæmd útboðsmála:

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“

SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustuinnaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

Þá hafa SA og ASÍ komið sér saman um samræmt mat verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum (fylgiskjal 1). Áhersla er lögð á að matið taki bæði til opinbera- og almenna markaðarins og nái jafnt til aðal- og undirverktaka. Jafnframt er lögð áhersla á að matið fái viðurkennda stöðu í lögum eða reglugerð. Við mat á bjóðendum verði meginreglan að starfsmenn séu í föstu ráðningarsambandi.

SA og ASÍ hafa ennfremur komið sér saman um nánari reglur um hvernig skuli standa að gerð útboðsgagna á grundvelli 42. – 45. gr. laga nr. 84/2007, um opinber innkaup, vali á tilboði á grundvelli 73. og 77. gr. laga nr. 84/2007 og skilum á greiðslum á grundvelli staðals IST30:2003, liður 31.5 (fylgiskjal 2).

## Yfirlýsing 2008 um Endurhæfingarsjóð

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánú samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaganna um framkvæmdina.

## Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

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

## Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

### 1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

### 2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40. Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

### 3. Samstarfsnefnd

1. Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.
2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis. Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir. Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið. Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði. Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á. Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.
- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

### 4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna. Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin. Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja. Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

### 5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir. Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

## Samkomulag 2004 um menntareikninga

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

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

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

## Samkomulag 2000 um starfsmenntamál

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi starfsmenntunar fyrir íslenskt atvinnulíf. Aukin hæfni og starfstengd menntun starfsmanna eru nauðsynlegur þáttur í meiri framleiðni og bættri samkeppnisstöðu íslenskra fyrirtækja. Atvinnulífið þarfnast

vel menntaðra starfsmanna sem geta mætt nýjum þörfum og breyttum kröfum vinnumarkaðarins. Mikilvægt er að framboð á námi og námsefni svari þörfum atvinnulífsins á hverjum tíma.

Samningsaðilar munu á samningstímanum standa fyrir sameiginlegu verkefni í starfsmenntamálum.

Verkefnisstjórn mun stýra verkefninu. Meginþættir þess eru:

1. Styrkur til félagsmanna
2. Kostun námskeiðahalds
3. Kostun námsefnisgerðar
4. Styrkur til fyrirtækja til starfs- og endurmenntunar starfsmanna

Verkefnisstjórn skal skipuð þremur fulltrúum stéttarfélaganna og þremur frá Samtökum atvinnulífsins ásamt tveimur til vara frá hvorum aðila. Verkefnisstjórn skal setja sér starfsreglur, sem samningsaðilar samþykkja, og setja verkefninu nánari markmið.

Stéttarfélagin og Samtök atvinnulífsins annast hvort um sig móttöku og úrvinnslu erinda frá félagsmönnum sínum vegna verkefnisins. Ekki er gert ráð fyrir kostnaðarsamri starfsemi á vegum verkefnisstjórnar.

Atvinnurekendur skulu almennt greiða sem svarar 0,15% af launum félagsmanna til þessa verkefnis. Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,05% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Verkefnisstjórn staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki. Verkefnisstjórnin setur sér nánari reglur um framkvæmd þessa ákvæðis.

Stéttarfélagin skulu greiða móttframlag sem svarar einum þriðja af greiddu framlagi atvinnurekenda til verkefnisins. Að auki geta einstök verkefni verið fjármöggnuð með styrkjum úr starfsmenntasjóðum og beinum tekjum af rekstri námskeiða.

Að öllu jöfnu skal það vera forsenda styrkveitinga til reksturs námskeiða að tiltekinn hluti af rekstrarkostnaði þeirra sé borinn af þátttökugjöldum samkvæmt nánari ákvörðun verkefnisstjórnarinnar.

Vorið 2003 skulu samningsaðilar leggja mat á árangur verkefnisins og hvaða ávinningi það hefur skilað. Með hliðsjón af þeirri niðurstöðu skal taka ákvörðun um framhaldið við næstu samningsgerð.

Samkomulag þetta gildir frá 1. júní 2000.

## Fylgiskjal 2015 launþróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

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

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

---

## Fylgiskjal 2011 vegna starfsmannaviðtala

---

Í 2. mgr. gr. 1.2.2. í kjarasamningi LÍV/VR og SA er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur. Sú framkvæmd að vinnuveitandi bjóði starfsmönnum viðtal um störf sín hefur aukist.

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

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

## Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. \_\_\_\_\_ annars vegar og \_\_\_\_\_ kt. \_\_\_\_\_ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings \_\_\_\_\_ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil  
 Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR  
 USD  
 GBP  
 Annar gjaldmiðill, hvaða \_\_\_\_\_

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fasta launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil  
 Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%  
 20%  
 30%  
 40%  
 Annað hlutfall, hvaða \_\_\_\_\_

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: \_\_\_\_\_

F.h. fyrirtækisins

\_\_\_\_\_

Starfsmaður

\_\_\_\_\_

## Fylgiskjal vegna vinnudaga 2015

<b>2015</b>	<b>24 daga orlof</b>	<b>25 daga orlof</b>	<b>27 daga orlof</b>	<b>30 daga orlof</b>
Helgar	104	104	104	104
Frídagar	11	11	11	11
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	226	225	223	220
Samtals	365	365	365	365

## Fylgiskjal vegna vinnudaga 2016

<b>2016</b>	<b>24 daga orlof</b>	<b>25 daga orlof</b>	<b>27 daga orlof</b>	<b>30 daga orlof</b>
Helgar	105	105	105	105
Frídagar	10	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	227	226	224	221
Samtals	366	366	366	366

## Fylgiskjal vegna vinnudaga 2017

<b>2017</b>	<b>24 daga orlof</b>	<b>25 daga orlof</b>	<b>27 daga orlof</b>	<b>30 daga orlof</b>
Helgar	106	106	106	106
Frídagar	10	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	225	224	222	219
Samtals	365	365	365	365

## Fylgiskjal vegna vinnudaga 2018

<b>2018</b>	<b>24 daga orlof</b>	<b>25 daga orlof</b>	<b>27 daga orlof</b>	<b>30 daga orlof</b>
Helgar	104	104	104	104
Frídagar	13	13	13	13
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	224	223	221	218
Samtals	365	365	365	365

# Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í apótekum

## 1. gr. Gildissvið

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

## 2. gr. Laun

Um laun afgreiðslufólks fer skv. aðalkjarasamningi.

Lyfjatæknar

	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	255.372	270.372	284.239	292.766
Eftir 6 mán. í starfsgr.	258.462	273.462	287.468	296.092
Eftir 3 ár í starfsgr.	263.525	278.525	292.759	301.541
Eftir 5 ár í fyrirtæki	270.679	285.679	300.235	309.242

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 20 ára á almanaksárinu.

## 3. gr. Skófatnaður

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal vinnuveitandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt þar af skóm á ári. Í stað þess er heimilt að greiða kr. 4.300 á ári til starfsmanns vegna útlagðs kostnaðar við skókaup. Heimilt er að færa upphæðina milli ára, þannig að tvöföld upphæð greiðist annað hvert ár.

### Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja

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

### Bókun 1995 um lyfjatækninema

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



# Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í gestamóttöku

## 1. gr. Gildissvið

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

## 2. gr. Laun

### Laun starfsfólks í gestamóttöku

	1.5.2015	1.5.2016	1.5.2017	1.5.2018
Byrjunarlaun	248.539	263.539	277.098	285.411
Eftir 6 mán. í starfsgr.	249.571	264.571	278.177	286.522
Eftir 1 ár í starfsgrein	250.603	265.603	279.255	287.633
Eftir 3 ár í starfsgrein	254.493	269.493	283.320	291.820
Eftir 5 ár í fyrirtæki	259.079	274.079	288.113	296.756

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

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

## 3. gr. Vinnutími

### 3.1. Dagvinna

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

Dagvinnutímabil er frá kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga, en heimilt er að hefja dagvinnu fyrr, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 7:00.

#### Reglubundið hlutastarf

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

#### Tilfallandi vinna

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

### 3.2. Yfirvinna

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

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

## 4. gr. Vaktavinna

### 4.1. Vaktir

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00–8:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

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

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

#### Vaktaskrá

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

#### 4.2. **Álag á dagvinnukaup**

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 39½ stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

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

45% álag á tímabilinu kl. 00:00–8:00 alla daga svo og um helgar.

#### **Álag á frídögum**

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

#### **Álag á stórhátíðardögum**

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

#### **Yfirvinnukaup**

Fyrir vinnu umfram 39½ stundir (38 stundir fyrir vinnu á tímabilinu kl. 17:00–8:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

#### **Neysluhlé**

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

#### 4.3. **Vetrafri vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum**

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

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

Vetrafrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrafrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

Afleysingafólk fái vetrafrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

#### 4.4. **Næturvaktir**

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

### 5. gr. **Ferðir til og frá vinnustað**

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

### 6. gr. **Vinnufatnaður**

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

### 7. gr. **Fæði**

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupum sínu. Matmálmáttimar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf fæði. Upphæð þessi er kr. 7.700 þann 1. ágúst 2015 miðað við neysluvísitölu 429,1.

# Kauptaxtar

Gilda frá 1. maí 2015 – 30. apríl 2016

## Afgreiðslufólk í verslunum

			40%	50%		
	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
14 ára unglingar	145.452,00	855,60	1.197,84	1.283,40	1.510,52	1.999,97
15 ára unglingar	166.566,00	979,80	1.371,72	1.469,70	1.729,79	2.290,28
16 ára unglingar	197.064,00	1.159,20	1.622,88	1.738,80	2.046,51	2.709,63
17 ára unglingar	208.794,00	1.228,20	1.719,48	1.842,30	2.168,33	2.870,92
18 og 19 ára	222.870,00	1.311,00	1.835,40	1.966,50	2.314,50	3.064,46
Byrjunarlaun 20 ára	234.600,00	1.380,00	1.932,00	2.070,00	2.436,32	3.225,75
Eftir 6 mán. í fyrirt.	241.884,00	1.422,85	1.991,99	2.134,27	2.511,97	3.325,91
Eftir 1 ár í fyrirtæki	243.261,00	1.430,95	2.003,33	2.146,42	2.526,27	3.344,84
Eftir 2 ár í fyrirtæki	250.894,00	1.475,85	2.066,19	2.213,77	2.605,53	3.449,79
Eftir 5 ár í fyrirtæki	255.039,00	1.500,23	2.100,32	2.250,34	2.648,58	3.506,79

## Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	239.506,00	1.408,86	1.972,40	2.113,29	2.487,27	3.293,21
Eftir 6 mán. í fyrirt.	247.271,00	1.454,54	2.036,35	2.181,80	2.567,91	3.399,98
Eftir 1 ár í fyrirtæki	248.709,00	1.462,99	2.048,19	2.194,49	2.582,84	3.419,75
Eftir 2 ár í fyrirtæki	256.687,00	1.509,92	2.113,89	2.264,89	2.665,69	3.529,45
Eftir 5 ár í fyrirtæki	260.929,00	1.534,88	2.148,83	2.302,31	2.709,75	3.587,77

## Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	261.380,00	1.633,63	2.287,08	2.450,44	2.714,43	3.593,98
Eftir 3 ár í starfsgr.	266.988,00	1.668,68	2.336,15	2.503,01	2.772,67	3.671,09

## Lyfjateknar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	255.372,00	1.502,19	2.103,06	2.253,28	2.652,04	3.511,37
Eftir 6 mán. í starfsgr.	258.462,00	1.520,36	2.128,51	2.280,55	2.684,13	3.553,85
Eftir 3 ár í starfsgrein	263.525,00	1.550,15	2.170,21	2.325,22	2.736,71	3.623,47
Eftir 5 ár í fyrirtæki	270.679,00	1.592,23	2.229,12	2.388,34	2.811,00	3.721,84

## Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	248.539,00	1.461,99	1.944,45	2.119,89	2.581,08	3.417,41
Eftir 6 mán. í starfsgr.	249.571,00	1.468,06	1.952,53	2.128,69	2.591,79	3.431,60
Eftir 1 ár í starfsgrein	250.603,00	1.474,14	1.960,60	2.137,50	2.602,51	3.445,79
Eftir 3 ár í starfsgrein	254.493,00	1.497,02	1.991,03	2.170,68	2.642,91	3.499,28
Eftir 5 ár í fyrirtæki	259.079,00	1.523,99	2.026,91	2.209,79	2.690,54	3.562,34

Hjá afgreiðslufólki er eftirvinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 171,15 klst. hefur verið skilað á mánuði (39,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

Hjá skrifstofufólki er eftir vinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 162,5 klst. hefur verið skilað á mánuði (37,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

## Gilda frá 1. maí 2016 – 30. apríl 2017

### Afgreiðslufólk í verslunum

			40%	0,5		
	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
14 ára unglingar	154.752,00	910,31	1.274,43	1.365,46	1.607,10	2.127,84
15 ára unglingar	177.216,00	1.042,45	1.459,43	1.563,67	1.840,39	2.436,72
16 ára unglingar	209.664,00	1.233,32	1.726,64	1.849,98	2.177,36	2.882,88
17 ára unglingar	222.144,00	1.306,73	1.829,42	1.960,09	2.306,97	3.054,48
18 og 19 ára	237.120,00	1.394,82	1.952,75	2.092,24	2.462,49	3.260,40
Byrjunarlaun 20 ára	249.600,00	1.468,24	2.055,53	2.202,35	2.592,10	3.432,00
Eftir 6 mán. í fyrirt.	256.884,00	1.511,08	2.115,52	2.266,62	2.667,74	3.532,16
Eftir 1 ár í fyrirtæki	258.261,00	1.519,18	2.126,86	2.278,77	2.682,04	3.551,09
Eftir 2 ár í fyrirtæki	265.894,00	1.564,08	2.189,72	2.346,12	2.761,31	3.656,04
Eftir 5 ár í fyrirtæki	270.039,00	1.588,46	2.223,85	2.382,70	2.804,36	3.713,04

### Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	254.506,00	1.497,09	2.095,93	2.245,64	2.643,04	3.499,46
Eftir 6 mán. í fyrirt.	262.271,00	1.542,77	2.159,88	2.314,16	2.723,68	3.606,23
Eftir 1 ár í fyrirtæki	263.709,00	1.551,23	2.171,72	2.326,84	2.738,62	3.626,00
Eftir 2 ár í fyrirtæki	271.687,00	1.598,16	2.237,42	2.397,24	2.821,47	3.735,70
Eftir 5 ár í fyrirtæki	275.929,00	1.623,11	2.272,36	2.434,67	2.865,52	3.794,02

### Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	276.380,00	1.727,38	2.418,33	2.591,06	2.870,21	3.800,23
Eftir 3 ár í starfsgr.	281.988,00	1.762,43	2.467,40	2.643,64	2.928,45	3.877,34

### Lyfjateknar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	270.372,00	1.590,42	2.226,59	2.385,64	2.807,81	3.717,62
Eftir 6 mán. í starfsgr.	273.462,00	1.608,60	2.252,04	2.412,90	2.839,90	3.760,10
Eftir 3 ár í starfsgrein	278.525,00	1.638,38	2.293,74	2.457,57	2.892,48	3.829,72
Eftir 5 ár í fyrirtæki	285.679,00	1.680,46	2.352,65	2.520,70	2.966,78	3.928,09

### Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	Yfirvinna	Stórh.álag
Byrjunarlaun	263.539,00	1.550,23	2.061,81	2.247,83	2.736,85	3.623,66
Eftir 6 mán. í starfsgr.	264.571,00	1.556,30	2.069,88	2.256,64	2.747,57	3.637,85
Eftir 1 ár í starfsgrein	265.603,00	1.562,37	2.077,95	2.265,44	2.758,29	3.652,04
Eftir 3 ár í starfsgrein	269.493,00	1.585,25	2.108,39	2.298,62	2.798,68	3.705,53
Eftir 5 ár í fyrirtæki	274.079,00	1.612,23	2.144,27	2.337,73	2.846,31	3.768,59

Hjá afgreiðslufólki er eftirvinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 171,15 klst. hefur verið skilað á mánuði (39,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

Hjá skrifstofufólki er eftir vinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 162,5 klst. hefur verið skilað á mánuði (37,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

## Gilda frá 1. maí 2017 – 30. apríl 2018

### Afgreiðslufólk í verzlunum

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>40% Eftirvinna</b>	<b>50% Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
14 ára unglingar	162.769,84	957,47	1.340,46	1.436,20	1.690,36	2.238,09
15 ára unglingar	186.397,72	1.096,46	1.535,04	1.644,69	1.935,74	2.562,97
16 ára unglingar	220.526,88	1.297,22	1.816,10	1.945,83	2.290,17	3.032,24
17 ára unglingar	233.653,48	1.374,43	1.924,21	2.061,65	2.426,49	3.212,74
18 og 19 ára	249.405,40	1.467,09	2.053,93	2.200,64	2.590,08	3.429,32
Byrjunarlaun 20 ára	262.532,00	1.544,31	2.162,03	2.316,46	2.726,39	3.609,82
Eftir 6 mán. í fyrirt.	268.443,78	1.579,08	2.210,71	2.368,62	2.787,79	3.691,10
Eftir 1 ár í fyrirtæki	269.882,75	1.587,55	2.222,56	2.381,32	2.802,73	3.710,89
Eftir 2 ár í fyrirtæki	277.859,23	1.634,47	2.288,25	2.451,70	2.885,57	3.820,56
Eftir 5 ár í fyrirtæki	282.190,76	1.659,95	2.323,92	2.489,92	2.930,55	3.880,12

### Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	267.658,77	1.574,46	2.204,25	2.361,70	2.779,64	3.680,31
Eftir 6 mán. í fyrirt.	274.073,20	1.612,20	2.257,07	2.418,29	2.846,25	3.768,51
Eftir 1 ár í fyrirtæki	275.575,91	1.621,03	2.269,45	2.431,55	2.861,86	3.789,17
Eftir 2 ár í fyrirtæki	283.912,92	1.670,08	2.338,11	2.505,11	2.948,44	3.903,80
Eftir 5 ár í fyrirtæki	288.345,81	1.696,15	2.374,61	2.544,23	2.994,47	3.964,75

### Skrifstofufólk

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	290.517,10	1.815,73	2.542,02	2.723,60	3.017,02	3.994,61
Eftir 3 ár í starfsgr.	294.677,46	1.841,73	2.578,43	2.762,60	3.060,23	4.051,82

### Lyfiatæknar

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	284.238,74	1.671,99	2.340,79	2.507,99	2.951,82	3.908,28
Eftir 6 mán. í starfsgr.	287.467,79	1.690,99	2.367,38	2.536,48	2.985,35	3.952,68
Eftir 3 ár í starfsgrein	292.758,63	1.722,11	2.410,95	2.583,16	3.040,30	4.025,43
Eftir 5 ár í fyrirtæki	300.234,56	1.766,09	2.472,52	2.649,13	3.117,94	4.128,23

### Gestamóttaka

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>33% álag</b>	<b>45% álag</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	277.098,26	1.629,99	2.167,89	2.363,49	2.877,67	3.810,10
Eftir 6 mán. í starfsgr.	278.176,70	1.636,33	2.176,32	2.372,68	2.888,86	3.824,93
Eftir 1 ár í starfsgrein	279.255,14	1.642,68	2.184,76	2.381,88	2.900,06	3.839,76
Eftir 3 ár í starfsgrein	283.320,19	1.666,59	2.216,56	2.416,55	2.942,28	3.895,65
Eftir 5 ár í fyrirtæki	288.112,56	1.694,78	2.254,06	2.457,43	2.992,05	3.961,55

Hjá afgreiðslufólki er eftirvinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 171,15 klst. hefur verið skilað á mánuði (39,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

Hjá skrifstofufólki er eftir vinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 162,5 klst. hefur verið skilað á mánuði (37,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

## Gilda frá 1. maí 2018 – 31. desember 2018

### Afgreiðslufólk í verslunum

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>40% Eftirvinna</b>	<b>50% Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
14 ára unglingar	167.652,94	986,19	1.380,67	1.479,29	1.741,08	2.305,23
15 ára unglingar	191.989,65	1.129,35	1.581,09	1.694,03	1.993,81	2.639,86
16 ára unglingar	227.142,69	1.336,13	1.870,59	2.004,20	2.358,88	3.123,21
17 ára unglingar	240.663,08	1.415,67	1.981,93	2.123,50	2.499,29	3.309,12
18 og 19 ára	256.887,56	1.511,10	2.115,54	2.266,65	2.667,78	3.532,20
Byrjunarlaun	270.407,96	1.590,64	2.226,89	2.385,95	2.808,19	3.718,11
Eftir 6 mán. í fyrirt.	276.497,09	1.626,45	2.277,03	2.439,68	2.871,42	3.801,84
Eftir 1 ár í fyrirtæki	277.979,23	1.635,17	2.289,24	2.452,76	2.886,81	3.822,21
Eftir 2 ár í fyrirtæki	286.195,01	1.683,50	2.356,90	2.525,25	2.972,14	3.935,18
Eftir 5 ár í fyrirtæki	290.656,48	1.709,74	2.393,64	2.564,62	3.018,47	3.996,53

### Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	275.688,53	1.621,70	2.270,38	2.432,55	2.863,03	3.790,72
Eftir 6 mán. í fyrirt.	282.295,39	1.660,56	2.324,79	2.490,84	2.931,64	3.881,56
Eftir 1 ár í fyrirtæki	283.843,18	1.669,67	2.337,53	2.504,50	2.947,71	3.902,84
Eftir 2 ár í fyrirtæki	292.430,30	1.720,18	2.408,25	2.580,27	3.036,89	4.020,92
Eftir 5 ár í fyrirtæki	296.996,18	1.747,04	2.445,85	2.620,55	3.084,31	4.083,70

### Skrifstofufólk

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	299.232,61	1.870,20	2.618,29	2.805,31	3.107,53	4.114,45
Eftir 3 ár í starfsgr.	303.517,78	1.896,99	2.655,78	2.845,48	3.152,03	4.173,37

### Lyfiatæknar

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Eftirvinna</b>	<b>Næturvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	292.765,90	1.722,15	2.411,01	2.583,23	3.040,37	4.025,53
Eftir 6 mán. í starfsgr.	296.091,82	1.741,72	2.438,40	2.612,57	3.074,91	4.071,26
Eftir 3 ár í starfsgrein	301.541,38	1.773,77	2.483,28	2.660,66	3.131,51	4.146,19
Eftir 5 ár í fyrirtæki	309.241,59	1.819,07	2.546,70	2.728,60	3.211,47	4.252,07

### Gestamóttaka

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>33% álag</b>	<b>45% álag</b>	<b>Yfirvinna</b>	<b>Stórh.álag</b>
Byrjunarlaun	285.411,20	1.678,89	2.232,92	2.434,39	2.964,00	3.924,40
Eftir 6 mán. í starfsgr.	286.522,00	1.685,42	2.241,61	2.443,86	2.975,53	3.939,68
Eftir 1 ár í starfsgrein	287.632,79	1.691,96	2.250,30	2.453,34	2.987,07	3.954,95
Eftir 3 ár í starfsgrein	291.819,79	1.716,59	2.283,06	2.489,05	3.030,55	4.012,52
Eftir 5 ár í fyrirtæki	296.755,93	1.745,62	2.321,68	2.531,15	3.081,81	4.080,39

Hjá afgreiðslufólki er eftirvinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 171,15 klst. hefur verið skilað á mánuði (39,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.

Hjá skrifstofufólki er eftir vinnutímakaup greitt utan dagvinnutímabils þar til 162,5 klst. hefur verið skilað á mánuði (37,5 á viku að jafnaði). Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnutímakaup.