

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

1. gr.

Inngangur

Samningur þessi kemur til viðbótar heildarkjarasamningi SA og aðildarsamtaka ASÍ sem félögin eiga aðild að og fjallar um aðfararsamning, samningstíma, gildistöku, samningsforsendur, afgreiðslu kjarasamninga og önnur sameiginleg mál. Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Landssambands íslenzkra verzlunarmanna og VR og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

2. gr.

Hækkun mánaðarlauna

1.6. 2011: 4,25%.

1.2. 2012: 3,5%.

1.2. 2013: 3,25%.

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

3. gr.

Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi launataxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa. Launataxtar gilda frá 1. júní 2011, 1. febrúar 2012 og 1. febrúar 2013.

4. gr.

Grein 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 starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

1. júní 2011 kr. 182.000 á mánuði.

1. febrúar 2012 kr. 193.000 á mánuði

1. febrúar 2013 kr. 204.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hvers konar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma.

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

5. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2011 kr. 55.400

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

Á árinu 2012 kr. 57.300

Á árinu 2013 kr. 59.200.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 verði orlofsuppbót kr. 20.300

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, kr. 10.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót kr. 21.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600

6. gr.

Afgreiðsla kjarasamninga

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 14:00 miðvikudaginn 25. maí.

7. gr

Við 1. mgr. gr. 1.2.2. bætist eftirfarandi málsgrein:

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.

8. gr.

b. –liður gr. 1.1.2. Laun ungmenna, verður svohljóðandi:

b. Laun ungmenna skulu vera eftirfarandi hlutföll af byrjunarlaunum 18 ára afgreiðslufólks:

15 ára ungmenni: 76%.

14 ára ungmenni: 67%.

9. gr.

Við grein, 1.7.1 um eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki bætist svohljóðandi:

Frá og með 1. febrúar 2013 greiðist vinna á tímabilinu 00:00–7:00 með tímakaupi sem nemur 0,8529% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð.

10. gr.

Við grein 1.7.2. um eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki bætist svohljóðandi:

Frá og með 1. febrúar 2013 greiðist vinna á tímabilinu 00:00–7:00 með tímakaupi sem nemur 0,9063% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð.

Reykjavík, 5. maí 2011

F.h. Landssambands íslenskra
verzlunarmanna

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. VR

Bókun um næturvinnukaup

Við gerð kjarasamnings að loknum gildistíma samnings þessa (árið 2014) 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 fyrir séð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðningarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 um réttindi og öryggismál afgreiðslufólks

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

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

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

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

Samhliða fellur niður bókun frá 1997 um öryggismál afgreiðslufólks.

Bókun um vinnufatnað

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

Fylgiskjal vegna 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.