

KJARASAMNINGUR

milli

VR og Landssambands íslenskra verzlunarmanna

og

Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamninga VR og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti þeirra.

2. gr.

Inngangur - megininntak

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

3. gr.

Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 106.000 kr.

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

5. gr.

Orlof

Frá og með 1. maí 2024 breytist gr. 4.3 um orlofsauka verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025):

Starfsmaður sem starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki og náð hefur 22 ára aldri eða í 6 mánuði í sama fyrirtæki eftir framhaldskólapróf skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og skulu orlofslaun vera 10,64%.

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

Eftir 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Eftir 7 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 tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreindur.

Frá og með 1. maí 2025 breytist gr. 4.3 um orlofsauka verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026):

Starfsmaður sem starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki og náð hefur 22 ára aldri eða í 6 mánuði í sama fyrirtæki eftir framhaldskólapróf skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og skulu orlofslaun vera 10,64% (óbreytt frá 1. maí 2024).

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 26 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,11%.

Eftir 4 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 28 daga orlof og skulu orlofslaun vera 12,07%.

Eftir 6 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 tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreindur (óbreytt frá 1. maí 2024).

6. gr.

Breytingar á ýmsum ákvæðum kjarasamnings

Breytingar á 1. kafla um kaup

2. mgr. greinar 1.2.2. orðast svo: (breyting undirstrikuð)

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 starfsfólks sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess. Sama gildir ljúki starfsfólk fagnámi í verslun og þjónustu eða fá staðfesta færni með fagbréfi. Atvinnurekandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsfólks og að kjör starfsfólks heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski starfsfólk þess.

Grein 1.5.1. námskeið í vinnutíma orðist svo: (breyting undirstrikuð)

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 16 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.

Breytingar á 2. kafla um vinnutíma

Ný grein 2.9. Fjarvinna orðist svo:

Fjarvinna¹ er vinnuform sem gerir starfsfólki kleift að vinna utan hefðbundnar starfsstöðvar atvinnurekanda. Fjarvinna byggir á samkomulagi aðila um að vinna með reglubundnum hætti eða að öllu leiti fjarri hefðbundinni starfsstöð atvinnurekanda með aðstoð upplýsingatækni.

Ef fyrirtæki heimilar starfsfólki/býður starfsfólki að vinna í fjarvinnu er æskilegt að fyrirtæki setji sér fjarvinnustefnu sem byggir á leiðbeiningum Vinnueftirlitsins (sjá vef [Vinnueftirlitsins](#)).

Ef samið er um reglubundna fjarvinnu skal um það gert samkomulag, sjá fjarvinnusniðmát í fylgiskjali. Samkomulag um fjarvinnu er þá hluti af ráðningarsamningi aðila.

Um starfsmann í fjarvinnu gilda öll ákvæði kjarasamnings með sama hætti og væri hann á starfsstöð atvinnurekanda.

Sjá nánar samkomulag ASÍ og SA frá 2006 um fjarvinnu.

Breytingar á 6. kafla um aðbúnað og hollustuhætti

Bókun um heilsusamlegt vinnuumhverfi [2024]

Stafræn tækni hefur skapað ýmis tækifæri og sveigjanleika sem geta gert skilin milli vinnu og einkalífs óskýrari. Það að starfsfólk nái að aftengjast utan skilgreinds vinnutíma er mikilvægur liður í því að stuðla að heilsusamlegu vinnuumhverfi. Mikilvægt er að atvinnurekendur og starfsfólk eigi með sér gott samstarf í þessum efnum og komi sér saman um æskileg viðmið um réttinn til að aftengjast.

¹ Um fjarvinnu fer samkvæmt samkomulagi SA og ASÍ frá 5. maí 2006 sem byggir rammasamningi ETUC og EROCADRES/CEC annars vegar og UNICE/UEAMPE og CEEP hins vegar um fjarvinnu frá 16. júlí 2002.

Samningsaðilar hvetja starfsfólk og vinnustaði enn fremur að eiga gott og reglulegt samtal um líðan og heilsu í því skyni að stuðla að og viðhalda heilsusamlegu vinnuumhverfi og minni veikindafjarvistum.

Breytingar á 13. kafla um trúnaðarmenn

Á eftir 1. mgr. greinar 13.1. val trúnaðarmanna bætist:

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Við grein 13.7. bætast tvær nýjar málsgreinar sem orðist svo:

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

Breytingar á sérkjarasamningi milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í apótekum

Grein 3. í sérkjarasamningi milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í apótekum orðist svo:

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal atvinnurekandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt þar af skóm á ári.

Breytingar á sérkjarasamningi milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks gestamóttöku

Grein 5 í sérkjarasamningi milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í gestamóttöku vegna ferða til og frá vinnu orðist svo:

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 er kr. 1.975.² Þessi fjárhæð uppfærist á sama tíma og almennar launahækkningar samkvæmt undirvísitölu neysluverðs 07322 leigubifreiðar (227,1). Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

7. gr.

Samningsforsendur

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa, skipuð fulltrúum SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaganna ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formlegt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

² Gildir frá 1. apríl 2024

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árshraða.

Viðbrögð við forsendubresti

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagvísu á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bættu samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heildstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kauptaxtaauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá samningsaðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

8. gr.

Kauptaxtaauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtaauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Eflingar á sama tímabili. Kaupaxtaaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 – nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhlíða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtaauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærri er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

Gildistími

Gildistími kjarasamninganna er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og falla þeir þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 14:00 fimmtudaginn 21. mars 2024.

Yfirlýsing ríkisstjórnar Íslands

Ríkisstjórn Íslands hefur í tengslum við undirritun kjarasamninga aðila gefið yfirlýsingu um aðgerðir til að styrkja markmið samninganna.

Reykjavík 13. mars 2024

F.h. VR

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Landssambands íslenzkra verzlunarmanna

Fylgiskjal - framleiðniauki

Framleiðniauki

Á tímabili kjarasamnings getur komið til greiðslu launaauki byggður á þróun framleiðni. Aukist framleiðni umfram mörk í eftirfarandi töflu á samningstímanum mun koma til svokallaðs framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Fyrsti skoðunarpunktur fer fram að árinu 2025 liðnu. Upphafsgildi vísitölu fyrir framleiðni er 100 á árinu 2023.

Vöxtur framleiðni samanstendur hvort tveggja af aukinni framleiðni vinnuafis og tækniþróun sem byggir á fjárfestingu. Mikilvægt er að áfram sé fjárhagslegur hvati til fjárfestinga. Framleiðniaukningin mun því að 70% renna til launafólks.

Framleiðnivöxtur 2025 og 2026	Framleiðniauki
> 2,0%	0,35%
> 2,5%	0,70%
> 3,0%	1,05%

Launa- og forsendunefnd ákvarðar framleiðniauka verði tilefni til greiðslu hans. Framleiðniauki er hlutfallslegur (%) og leggst á laun með sama hætti og almennar hlutfallshækkunar kjarasamninga gera. Komi upp ófyrirséðar aðstæður sem hafa neikvæð áhrif á atvinnulífið gæti launa- og forsendunefnd þurft að taka afstöðu til þess hvort eða hvernig aukinn komi til.

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

Fylgiskjal

SAMKOMULAG UM FJARVINNU

Með fjarvinnu er átt við form hvað varðar skipulag og/eða framkvæmd vinnu þar sem vinna er unnin **reglulega eða alfarið** á starfstöð utan starfsstöðvar atvinnurekanda.

Tilfallandi vinna sem er framkvæmd utan starfsstöðva fyrirtækisins telst ekki fjarvinna í þessum skilningi. Er þar meðal annars átt við tilvik þar sem fyrirtækið kemur til móts við tilfallandi óskir starfsmanns .

Samkomulag þetta er byggt á fjarvinnustefnu fyrirtækisins.

Nafn atvinnurekanda, kt. xxxxxx-xxxx til heimilis að heimilisfang, í samningi þessum nefnt atvinnurekandi, og nafn starfsmanns, kt. xxxxxx-xxxx til heimils að heimilisfang í samningi þessum nefndur starfsmaður, gera með sér svohljóðandi samkomulag um fjarvinnu og er samningurinn fylgiskjal með ráðningarsamningi, dags. d.m.á.

Samkomulag er milli starfsmanns og atvinnurekanda um að starfsmaður sinni fjarvinnu og er sú starfsstöð að nafn starfsstöðvar, en starfsstöð atvinnurekanda er að: heimilisfang.

Samkomulag þetta er:

- Tímabundið frá d.m.á. til d.m.á.
- Ótímabundið
- Með sama gildistíma og ráðningarsamningur aðila

Samkomulag þetta er uppsegjanlegt:

- Með uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi/ráðningarsamningi
- Með eftirfarandi hætti:

Ef forsenda ráðningar er fjarvinna þá gildir uppsögn skv. kjarasamningi/ráðningarsamningi.

Starfsmaður vinnur í fjarvinnu:

- Sveigjanlega en reglulega í samráði við næsta yfirmann
- mánudag þriðjudag miðvikudaga fimmtudaga föstudaga
- laugardaga sunnudaga
- Viðvera á starfsstöð og fjarvinnustöð er skráð í tímavinnukerfi
- Með eftirfarandi hætti:

Búnaður og kostnaður af fjarvinnu

Atvinnurekandi bætir eða greiðir beinan kostnað sem stafar af fjarvinnunni og sér starfsmanni fyrir viðeigandi tæknilegri aðstoð. Þá ber atvinnurekandi ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum sem fjarvinnustarfsmaður notar eftir sömu reglum og gilda hjá fyrirtækinu.

- Atvinnurekandi skal sjá starfsmanni fyrir aðstöðu að heimilisfang fjarvinnustaðar á sinn kostnað og sér um að útvega, tengja og viðhalda búnaði sem starfsmaður notar fyrir eftirfarandi aðstöðu:

- Viðbótarkostnaði af nettengingu
- Skrifborð
- Stól
- Lyklaborð og mús
- Skjá/skjái
- Tölvu / Fartölvu
- Heyrnartól
- Annað sem útvega þarf til að starfsmaður geti sinnt starfi sínu

Starfsmaður ber ábyrgð á að fara vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og ber að uppfylla reglur atvinnurekanda um notkun hans. Starfsmaður í fjarvinnu ber ábyrgð á að búnaðurinn sé ekki notaður af öðrum aðilum og ekki í öðrum tilgangi en vegna vinnunnar. Starfsmaður ber ábyrgð á að afhenda búnað eigi síðar en 3/5/7/10 dögum frá því að fjarvinnu lýkur, enda búnaður í eigu fyrirtækisins.

- Starfsmaður fær greitt fyrir notkun á eigin aðstöðu X kr. á mánuði.
- Starfsmaður fær greitt fyrir notkun á eigin búnað X kr. á mánuði.
- Innifalið í heildarlaunum starfsmanns er greiðsla vegna notkunar á eigin búnaði og aðstöðu, er sú upphæð metin sem X.kr. á mánuði.

Fæði

Starfsmaður í fjarvinnu á að njóta sömu réttinda og sambærilegt starfsfólk í starfstöð atvinnurekanda og á að vera sem næst eins sett fjárhagslega.

- Starfsmaður fær frítt fæði / niðurgreitt fæði / fæðisinn eign eftir sömu reglum og gilda um starfsfólk sem vinnur í starfstöð atvinnurekanda hverju sinni og greiðir skatt af þeim fæðishlunnindum skv. skattmati Skattsins.
- Starfsmaður fær greitt fyrir fæði X kr. á mánuði.
- Starfsmaður fær ekki greitt fyrir fæði frekar en starfsfólk sem vinnur í starfsstöð atvinnurekanda.

Vinnuvernd og áhættumat

Viðmið varðandi vinnutíma- og hvíldartímaákvæði kjarasamninga, heilbrigði og öryggi á vinnustað ásamt kröfum til starfsmanns í fjarvinnu eru þau sömu og fyrir starfsfólk í sambærilegum störfum á starfsstöð atvinnurekanda. Starfsmaður á að tilkynna atvinnurekanda fyrirfram ef hann telur sig ekki ná að tryggja framangreinda þætti.

Atvinnurekandi gerir áhættumat vegna fjarvinnustaðar sem tilgreindur er efst í samningi þessum og er þar metin áhætta í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmannsins og áhættuþátta í vinnuumhverfinu. Áhættumat vegna fjarvinnu nær einvörðungu til fjarvinnustaðar en ekki til annarra staða sem starfsmaður kys að vinna frá, t.d. á kaffihúsi eða sumarbústað og er unnið í samráði við starfsmann

- Áhættumat liggur fyrir.
- Áhættumat mun liggja fyrir eigi síðar en: d.m.á.

Til þess að staðfesta að viðeigandi reglum um heilbrigði og öryggi sé fylgt hefur atvinnurekandi, trúnaðarmenn og Vinnueftirlitið aðgang að þeim fjarvinnustað sem tilgreindur er í samningi þessum.

Sé fjarvinnustaður heimili starfsmanns er slíkur aðgangur háður fyrirfram tilkynningu og samþykki starfsmanns. Starfsmaður í fjarvinnu getur einnig óskað eftir eftirlitsheimsókn frá fulltrúa atvinnurekanda. Synjun starfsmanns á eftirlitsheimsókn getur haft áhrif á vinnuslysarétt hans.

Nánari upplýsingar um áhættumat, og vinnuvernd í fjarvinnu á vef Vinnueftirlitsins.

Tilkynning veikinda og slysa

Sömu reglur gilda um tilkynningu veikinda og slys í fjarvinnu og staðvinnu.

Gögn atvinnurekanda og vernd þeirra

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að upplýsa starfsmann í fjarvinnu bæði um lagareglur sem máli skipta og verklagsreglur atvinnurekanda varðandi verndun gagna. Það er á ábyrgð starfsmannsins í fjarvinnu að fara eftir þessum reglum.

- Starfsmanni hafa verið kynntar lagareglur sem skipta máli.
- Starfsmanni hafa verið kynntar verklagsreglur atvinnurekanda dags. **d.m.á.**
- Engar ritaðar verklagsreglur eru til staðar.
- Starfsmaður skal vista öll gögn á miðlægum veflausnum skv. reglum atvinnurekanda.
- Frumgögn skal geyma með öruggum hætti og aldrei vera öðrum aðgengileg.

Starfsþróun og upplýsingagjöf

Starfsfólk í fjarvinnu á rétt á sama aðgengi til upplýsinga, þjálfunar, möguleikum til starfsframa og félagslífi innan vinnustaðar eins og gildir um annað starfsfólk hjá atvinnurekanda. Sömu viðmið eru lögð til grundvallar hvað varðar mat á árangri í starfi.

Starfsfólk í fjarvinnu á rétt á að hljóta viðeigandi þjálfun með tilliti til þess búnaðar sem þeir hafa til ráðstöfunar.

Annað

Öll ákvæði kjarasamnings og ráðningarsamnings gildir fyrir starfsmann sem vinnur skv. fjarvinnusamningi þessum.

Staður, dagsetning

Nafn staðs, d.m.á.

Starfsmaður

Nafn starfsmanns

F.h. atvinnurekanda

Nafn atvinnurekanda

Kauptaxtar VR/LÍV 2024 – 2027

Afgreiðslustörf í verslunum

Afgreiðslufólk

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	430.950	454.977	479.004	503.031
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	440.780	465.355	489.930	514.505
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	442.802	467.490	492.178	516.866
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	455.213	480.593	505.973	531.353
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	468.012	494.105	520.198	546.291

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	437.069	461.437	485.805	510.173
Eftir 6 mán. hjá fyrirtækinu	448.341	473.337	498.333	523.329
Eftir 1 ár hjá fyrirtækinu	450.304	475.410	500.516	525.622
Eftir 2 ár hjá fyrirtækinu	462.937	488.747	514.557	540.367
Eftir 5 ár hjá fyrirtækinu	477.192	503.797	530.402	557.007

Starfsfólk í apótekum

Lyfjateknar

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	458.212	482.721	507.262	531.835
Eftir 6 mánuði í starfsgrein	461.228	484.978	508.728	532.478
Eftir 3 ár í starfsgrein	469.635	493.730	517.808	541.871
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	486.724	511.696	536.650	561.589

Starfsfólk í gestamóttöku

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	450.992	476.136	501.280	526.424
Eftir 6 mánuði í starfsgrein	458.125	483.667	509.209	534.751
Eftir 1 ár í starfsgrein	464.176	490.055	515.934	541.813
Eftir 3 ár í starfsgrein	470.705	496.948	523.191	549.434
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	484.860	511.892	538.924	565.956

Starfsfólk í afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	450.992	476.136	501.280	526.424
Eftir 6 mánuði í starfsgrein	458.125	483.667	509.209	534.751
Eftir 1 ár í starfsgrein	464.176	490.055	515.934	541.813
Eftir 3 ár í starfsgrein	470.705	496.948	523.191	549.434
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	484.860	511.892	538.924	565.956

Skrifstofufólk

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grundvallarlaun	465.023	488.881	512.723	536.550
Eftir 3 ár í starfsgrein	484.860	511.892	538.924	565.956