

KJARASAMNINGUR
milli
Blaðamannafélags Íslands
og
Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Blaðamannafélags Íslands og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

2. gr.

Launabreytingar

Launahækkunir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. x 2019: 17.000 kr.
1. apríl 2020: 18.000 kr.
1. janúar 2021: 15.750 kr.
1. janúar 2022: 17.250 kr.

Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal.

1. x 2019: 17.000 kr.
1. apríl 2020: 24.000 kr.
1. janúar 2021: 24.000 kr.
1. janúar 2022: 25.000 kr.

3. gr.

Desember- og júlíuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019 92.000 kr.
Á árinu 2020 94.000 kr.
Á árinu 2021 96.000 kr.
Á árinu 2022 98.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði júliuppbót kr. 50.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði júliuppbót kr. 51.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði júliuppbót kr. 52.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði júliuppbót kr. 53.000.

Eingreiðsla: Sérstakt álag á júliuppbót 2019

Á árinu 2019 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, 26.000 kr. Álag á orlofsuppbót árið 2019 greiðist eigi síðar en x .x.

4. gr.

Hagvaxtarauki

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

5. gr.

Kauptrygging vegna launaþróunar

Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Úrskurði launa- og forsendunefnd kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar skulu kauptaxtar samnings þessa taka sömu krónutöluhækkun.

6. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

7. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir frá X.X. 2019 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga miðvikudaginn X.X í 2019.

8. gr.

Fylgiskjöl

Í fylgiskjali 1 eru bókanir og breytingar á einstaka köflum aðalkjarasamnings.

Reykjavík X september 2019

F.h. Blaðamannafélags Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Fylgiskjal 1

Breytingar á einstaka greinum aðalkjarasamnings og bókanir.

Grein 1.7. orðist svo:

1.7. Útborgun launa

Laun fastráðinna starfsmanna greiðast eftir á síðasta virkan dag hvers mánaðar. Þeir sem öðlast hafa rétt til fyrirfram greiðslu launa halda þeim rétti.

Ný grein grein 2.3.3. hljóði svo:

Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að greiða í stað meðalvaktaálags, skv. gr. 2.3.3, vaktaálag á dagvinnutímakaup á þann hluta vakta, sem falla utan tímabilsins kl. 07:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga:

33% vaktaálag er þá greitt á vinnustundir frá kl. 17:00 til kl. 24:00 mánudaga til föstudaga

45% vaktaálag er þá greitt frá kl. 00:00 til kl. 07:00 alla daga svo og um helgar og á helgidögum, öðrum en stórhátíðardögum.

90% vaktaálag er greitt á stórhátíðardögum.

fyrrfremur greiðsla út

Grein 3.1. um reynslutíma orðist svo:

3.1. Reynslutími

Fyrstu 4 mánuðir í starfi teljast reynslutími. Eftir 4 mánaða samfelldt starf er blaðamaður fastráðinn. Uppsagnarfrestur á reynslutíma er ein vika. Laun blaðamanna eru greidd síðast virka dag mánaðar. Þeir fastráðnu blaðamenn sem öðlast hafa rétt á fyrirframgreiðslu launa og greiðslum halda þeim rétti.

Grein 6.2. orðist svo:

ureldur texti

6.2. Styrktarsjóður blaðamanna

Styrktarsjóður blaðamanna hefur það meginhlutverk að styrkja blaðamenn vegna langvarandi veikinda og slysa eftir að launagreiðslur frá vinnuveitanda falla niður og greiða styrki til foreldra í fæðingarorlofi, svo sem nánar er kveðið á um í reglugerð sjóðsins. Styrktarsjóðurinn tekur til starfa 1. febrúar 2001 og fer um greiðslur í hann skv. gr. 8.4.

Grein 7.4. um hlutastörf orðist svo:

7.4. Réttur blaðamanna í hlutastarfi

Blaðamaður í hlutastarfi skal fá endurgreiddan kostnað við síma, sjónvarp/útvarp og blaðaáskriftir miðað við starfshlutfall og njóta hlutfallslegra sambærilegra réttinda og fólks í fullu starfi s.s til orlofs og desember uppbóta.

Breytingar á ákvæðum um vinnutíma, neysluhlé og yfirvinnu – gildistaka 1. apríl 2020

Ákvæði kjarasamnings um deilitölu dagvinnutímakaups breytist:

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 160 í mánaðarlaun.

Skýring:

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups er 160. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma.

Ákvæði kjarasamnings um yfirvinnuálag breytist og orðist svo:

Yfirvinnuálag verður tvískipt.

Frá 1. apríl 2020:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,02% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,10% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Frá 1. janúar 2021:

Yfirvinna 1 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,00% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna 2 greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,15% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Ákvæði kjarasamnings um dagvinnu orðist svo:

Virkur vinnutími í dagvinnu skal vera 37 klst. á viku á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 19:00 mánudaga til föstudaga.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

Dagvinna skal vera samfelld. Með skriflegu samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda má skipuleggja vinnutíma þannig að vinnustundir innan dagvinnutímabils séu mismargar eftir dögum og vikum. Vinnustundafjöldi mánaðarins ákvarðar hvort til greiðslu yfirvinnu komi sbr. gr. 2.2.

Inn í kjarasamning kemur ákvæði um tvískipta yfirvinnu:

Yfirvinna 1

Yfirvinna 1 er greidd fyrir alla yfirvinnu þar til yfirvinna 2 tekur við. Sama gildir um yfirvinnugreiðslur sem bætast við greiðslur fyrir unninn tíma, sjá d) lið skýringar.

Yfirvinna 2

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 41 virka klst. á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (177,33 virkar klst. m.v. meðalmánuð). Yfirvinna 2 er einnig greidd fyrir vinnu að nóttu, á tímabilinu frá kl. 00:00 – 06:00.

Skýring:

- a) Hjá starfsmanni í fullu starfi sem skilar 37 klst. dagvinnu á viku að meðaltali á launatímabili / mánuði (160 klst. m.v. meðalmánuð) er yfirvinna 1 greidd fyrstu 4 klst. á viku að jafnaði eða 17,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Yfirvinna 2 er greidd fyrir yfirvinnu umfram það.
- b) Ef starfsmaður skilar ekki fullri dagvinnu vegna vinnuskipulags eða fjarvista er miðað við að yfirvinna 2 sé greidd þegar starfsmaður hefur skilað 41 klst. á viku að meðaltali á mánuði eða 177,33 klst. m.v. meðalmánuð.
- c) Dagvinnustundir á sérstökum frídögum, í orlofi, veikindatilvikum eða launalausum leyfi teljast þó sem hluti 37 klst. vinnuviku / 160 klst. mánaðar. Slíkar fjarvistir teljast til vinnustunda í skilningi a) liðar.
- d) Óunnin yfirvinna, sem t.d. er greidd vegna skerðingar á hvíldartíma og aukagreiðsla vegna vinnu í greiddum neysluhléum utan dagvinnutímabils, telst ekki með tímum sem safnast upp og veita rétt til greiðslu yfirvinnu 2.

Ákvæði um kaffihlé í dagvinnu orðist svo:

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mínútur, tekin fyrir og eftir hádegi og teljast ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður.

Við ákvæði um kvöldmatartíma bætist:

Þar sem neysluhlé hafa verið styttað eða aflögð og viðverutími á vinnustað styttað af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu.

Um aðrar breytingar á ákvæðum kjarasamnings sem tengjast framangreindum vinnutímabreytingum vísast til fylgiskjals.

Ný grein 1.1.3. komi inn í kjarasamninginn. Orðast hún svo:

1.1.3 Launakerfi

Í stað launataxta (annarra en grunnlauna) og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna stjórnunar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða launakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í launakerfinu verði viðmið og efnispættir sem raðað er saman eftir því sem við á og ferli við mat og þróun. Hvor aðili, starfsmenn á grundvelli meirihlutastuðnings eða fyrirtæki, getur farið fram á viðræður um upptöku nýs launakerfis.

Samkomulag um nýtt launakerfi innan fyrirtækis skal vera skriflegt og borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Gildi fleiri en einn kjarasamningur um störf er heimilt að skipuleggja atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim

hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

Grein 6.3.1. Við bætist nýr málslíður eftir 1. málsgrein sem hljóðar svo:

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Grein 10.3 orðist svo:

10.3. Dánarbætur líftryggingar

Dánarbætur líftryggingar skulu vera sem hér segir frá 1. maí 2015:

- a) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn (börn) innan 18 ára aldurs og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri - kr. 1.605.143.
- b) Ef hinn látni er ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) - kr. 5.153.918.
- c) Ef hinn látni var í hjúskap, eða óvígðri sambúð sem sannanlega hefur varað lengur en 2 ár, eða hinn látni hefur eignast barn í óvígðri sambúð, skulu bætur til maka vera - kr. 7.094.460.
- d) Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, skulu bætur verða með hverju barni kr. 1.346.680. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám í framhaldsskóla eða á háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn eða börn, fósturbörn eða kjörbörn hans á aldrinum 18-25 ára, sem eiga við mikil og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötlud eða þroskaheft. Ákvæði þessarar málsgreinar gilda hvort, sem hinn látni var í hjúskap eða óvígðri sambúð.

Bætur greiðast eingöngu samkvæmt einum af liðum a, b og c. Til viðbótar liðum b. og c. geta komið bætur samkvæmt lið d. Áðurnefndar fjárhæðir lækka um 4% fyrir hvert aldursár umfram 52 ára aldur og falla niður eftir 67 ára aldur. Í hóplíftryggingunni er slysadauði undanskilinn.

Grein 10.9. um skilmála slysatrygginga orðist svo:

10.9. Skilmálar

Um slysatrygginguna gilda almennir skilmálar sem í gildi eru hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага þegar samkomulag þetta er gert að öðru leyti en greinir hér á eftir. Þrátt fyrir ákvæði skilmála skal slysatryggingin taka til slysa sem blaðamaður kanna að verða fyrir og eiga beint eða óbeint röt sína að rekja til:

1. náttúruhamfara, svo sem jarðskjálfta, eldgosa, flóða eða skriðufalla, er blaðamaður fylgist með vegna starfs síns.
2. borgarrósta, uppbóta eða aðgerða í sambandi við vinnudeilur er blaðamaður fylgist með vegna starfs síns.
3. fjallaklifurs, bjargsigs, froskköfunar, akstursíþróttir, svifflug, fallahlífastökk og önnur áhættuiðkun sem blaðamaður þarf að takast á hendur vegna starfs síns.

Á eftir grein 13. kemur bókun sem hljóðar svo:

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitanda sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Bókanir

Bókun um launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og taki mið af aðstæðum. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávík undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild skal ganga úr skugga um að umsamin frávík og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur, sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni, tryggja rekstur, bætt launakjör og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju og tryggja þar með að tækniþróun og aukin framleiðni skili sér í bættum kjörum starfsmanna. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis á að stuðla að aukinni starfsmenntun og starfsþróun, betri kjörum og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, menntun, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggi á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögunum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggi launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggi á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólki og fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig

ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á móti störfum, námi og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningarvinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi. Launakerfið byggir ætíð að lágmarki á kjarasamningum og lögum og getur því ekki stangast á við ákvæði eða kröfur þeirra.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir

- *Hlutverk.* Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- *Ábyrgð.* Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- *Sjálfstæði.* Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- *Menntun.*
- *Reynsla og þekking.* Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfniþættir s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

3. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis sem skal lokið fyrir árslok 2019.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaga iðnaðarmanna, og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið, og samningsaðilar hafa náð samkomulagi um efni þess, hefjist annar áfangi, á fyrri hluta ársins 2020, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf.

Bókun vegna upptöku virks vinnutíma 1. apríl 2020

Með upptöku á virkum vinnutíma og breytingu á deilitölum 1. apríl 2020 breytast öll ákvæði kjarasamnings sem tengjast með beinum hætti vinnutíma á dag, viku eða mánuði. Þar sem í kjarasamningi er miðað við 40 klst. verði 37 klst. o.s.frv. Greiðslur vegna verkfæra, fata og sambærilegra liða sem greiðast í dag m.v. 40 klst. á viku verða uppfærðar m.v. 37 klst. á viku. Aðilar eru sammála um að uppfæra fyrir útgáfu þau ákvæði kjarasamningsins sem þessi breyting tekur til.

Við upptöku virks vinnutíma eru 37 klst. greiddar að jafnaði á viku m.v. fullt starf í stað 40 klst. og deilitala dagvinnutímakaups verður 160 í stað 173,33. Tímakaup í dagvinnu hækkar því um 8,33% eða sem nemur greiðslu fyrir kaffitíma sem færast yfir í tímakaup fyrir virkan vinnutíma. Ef færri tímar eru greiddir á viku / mánuði m.v. fullt starf skal reikna hækkun þannig að dagvinnulaun fyrir 37 klst. á viku / 160 klst. á mánuði verði þau sömu og áður var greitt fyrir fleiri tíma. Þar sem starfsmaður nýtur aukagreiðslna m.v. 40 klst. á viku (t.d. verkfæra- eða fatagjalds) taka þær hækkun til samræmis.

Launatöflur BÍ og SA 2019 til 2022

Launatafla SA og BÍ - 2019

17.000 kr. hækkun

Grunnlaun

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	339.816	362.944	376.820	391.529	407.363	419.074	431.136	443.560	456.357
2. flokkur	379.485	407.258	417.873	428.885	440.310	452.165	464.464	477.223	490.460
3. flokkur	388.776	417.873	428.885	440.310	452.165	464.464	477.223	490.460	

Grunnlaun með 15% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	390.788	417.386	433.343	450.258	468.467	481.935	495.806	510.094	524.811
2. flokkur	436.408	468.347	480.554	493.218	506.357	519.990	534.134	548.806	564.029
3. flokkur	447.092	480.554	493.218	506.357	519.990	534.134	548.806	564.029	

Grunnlaun með 21% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	411.177	439.162	455.952	473.750	492.909	507.080	521.675	536.708	552.192
2. flokkur	459.177	492.782	505.626	518.951	532.775	547.120	562.001	577.440	593.457
3. flokkur	470.419	505.626	518.951	532.775	547.120	562.001	577.440	593.457	

Launatafla SA og BÍ - 2020

24.000 kr. hækkun

Grunnlaun

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	363.816	386.944	400.820	415.529	431.363	443.074	455.136	467.560	480.357
2. flokkur	403.485	431.258	441.873	452.885	464.310	476.165	488.464	501.223	514.460
3. flokkur	412.776	441.873	452.885	464.310	476.165	488.464	501.223	514.460	

Grunnlaun með 15% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	418.388	444.986	460.943	477.858	496.067	509.535	523.406	537.694	552.411
2. flokkur	464.008	495.947	508.154	520.818	533.957	547.590	561.734	576.406	591.629
3. flokkur	474.692	508.154	520.818	533.957	547.590	561.734	576.406	591.629	

Grunnlaun með 21% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	440.217	468.202	484.992	502.790	521.949	536.120	550.715	565.748	581.232
2. flokkur	488.217	521.822	534.666	547.991	561.815	576.160	591.041	606.480	622.497
3. flokkur	499.459	534.666	547.991	561.815	576.160	591.041	606.480	622.497	