

# **KAUPTAXTI**

**frá og með 1. janúar 2014**

Samkvæmt kjarasamningi milli  
Félags bókagerðarmanna  
og Samtaka atvinnulífsins

# Úr kjarasamningi FBM og Samtaka atvinnulífsins

## Inngangur

Allir kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 31. desember 2014, þ.m.t. sérkjarasamningar sem teljast hlutar aðal-kjarasamninga, að því frátöldu að kaupliðir breytast sem hér segir.

## Almenn launahækkun

1. janúar 2014, 2,8%

## Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi launataxta koma nýir sem gilda frá 1. janúar 2014

### Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:  
Á árinu 2014 kr. 53.600

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:  
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014 verði orlofsuppbót kr. 29.500

## 6.5. Veikindi í orlofi

Víðeigandi ákvæði kjarasamninga um veik-

indi í orlofi breytist og hljóði svo: „Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með sím-skeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnæggi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist 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 veikst 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.“



## Önnur ákvæði úr kjarasamningi FBM og SA

## Veikindadagar og tryggingar

### 4.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

**4.1.1.** Starfsfólk, sem forfallast frá vinnu vegna slysa við vinnuna, á beinni leið til eða frá vinnu eða vegna sjúkdóms, sem rekja má til starfa þess, skal fá greidd laun fyrir dagvinnu í allt að þrjá mánuði, samkvæmt þeim taxta, sem viðkomandi tók laun eftir. Réttur þessi kemur til við-

bótar þeim rétti, er starfsmaður nýtur skv. gr. 4.2.

**4.1.2.** Við vinnuslys kostar vinnuveitandinn flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa, annan en þann, sem sjúkrasamlag og almannatryggingar greiða. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram

jafnhliða launagreiðslum, enda hafi kvittanir borist í tæka tíð.

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

## **4.2. Önnur slys og sjúkdómar**

**4.2.1.** Starfsmaður á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að 3 daga fyrir hvern unninn mánuð og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.

Þó skal starfsmaður njóta launa í veikinda- og slysatilvikum í allt að 2 vikur, skv. því sem fyrir er mælt í 1. mgr., enda hafi viðkomandi starfað minnst þann tíma á hinum nýja vinnustað áður en hann veiktist.

**4.2.2.** Hafi starfsmaður unnið 5 ár samfelld hjá sama vinnuveitanda skal hann halda að lágmarki eins mánaðar launarétti í veikindum við ráðningu til nýs vinnuveitanda í sömu starfsgrein, enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur við ráðningu.

**4.2.3.** Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda eitt ár samfelld, skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að sex vikur auk greiðslna vegna yfirvinnu, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.

**4.2.4.** Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfelld, skal, ef hann forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að tvo mánuði og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu í allt að 7 vikum, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.

**4.2.5.** Fastráðinn starfsmaður, sem ráðinn hefur verið hjá sama atvinnurekanda í fimm ár samfelld, skal, ef hann forfallast

frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa, njóta dagvinnulauna í allt að þrjú mánuði og auk þess greiðslna vegna yfirvinnu í allt að 7 vikur, s.s. fyrir er mælt í gr. 4.2.6.

**4.2.6.** Starfsmaður, sem rétt á til greiðslna skv. þessari grein, sbr. gr. 4.2.1 - 4.2.5., skal fá greidda yfirvinnu sem hér segir:

Yfirvinnukaup reiknast allt að 2 klst. á dagvinnudag, að hámarki 10 klst. á viku, ef yfirvinna hans sl. 10 vikur, áður en veikindi eða slys bar að höndum, nær því meðaltali. Sé meðaltal yfirvinnunnar undir þessu hámarki, ræður meðaltalið, eins og það er í reynd. Nái starfstími ekki 10 vikum, sbr. gr. 4.2.1., skal meðaltal reiknað frá upphafi starfstíma.

## **4.3. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum**

**4.3.1.** Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar 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 þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðmann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

**4.3.2.** 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 atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. 4.3.1.

## **4.4. Veikindi á meðgöngu**

Vinnuveitendum er skylt, þar sem því verður við komið að færa barnshafandi

## Kauptaxti FBM frá og með 1. janúar 2014, almenn launahækkun 2,8%

	Mánaðar- laun	Vikulaun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna í vaktavinnu
<b>Sveinar</b>					
Byrjunarlaun . . . . .	273.342 kr	63.080 kr	1.577,00	2.838,60	3.154,00
Eftir 1 ár . . . . .	278.350 kr	64.236 kr	1.605,90	2.890,62	3.211,80
Eftir 3 ár . . . . .	283.507 kr	65.426 kr	1.635,65	2.944,17	3.271,30
Eftir 5 ár . . . . .	288.819 kr	66.652 kr	1.666,30	2.999,34	3.332,60
Eftir 7 ár . . . . .	294.269 kr	67.910 kr	1.697,74	3.055,93	3.395,48

### Flokksstjóri/vaktstjóri 15% álag \*

Eftir 7 ár . . . . .	338.409 kr	78.096 kr	1.952,40	3.514,32	3.904,80
----------------------	------------	-----------	----------	----------	----------

\*Dæmi um svein með 7 ára starfsreynslu sem er ráðinn skv. ákvæði 2.7

### Iðnaðarmenn án sveinsprófs

Byrjunarlaun . . . . .	250.208 kr	57.742 kr	1.443,54	2.598,37	2.887,08
Eftir 1 ár . . . . .	254.715 kr	58.782 kr	1.469,54	2.645,17	2.939,08

### Aðstoðarfólk

Byrjunarlaun . . . . .	208.358 kr	48.084 kr	1.202,09	2.163,76	2.404,18
Eftir 1 ár . . . . .	211.692 kr	48.853 kr	1.221,32	2.198,38	2.442,64
Eftir 3 ár . . . . .	215.128 kr	49.646 kr	1.241,15	2.234,07	2.482,30
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	218.665 kr	50.462 kr	1.261,55	2.270,79	2.523,10

### Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum með mikla faglega reynslu

Byrjunarlaun . . . . .	215.735 kr	49.786 kr	1.244,65	2.240,37	2.489,30
Eftir 1 ár . . . . .	216.875 kr	50.049 kr	1.251,23	2.252,21	2.502,46
Eftir 3 ár . . . . .	219.155 kr	50.575 kr	1.264,38	2.275,88	2.528,76
Eftir 5 ár . . . . .	222.574 kr	51.364 kr	1.284,11	2.311,40	2.568,22

### Starfsþjálfunarnemar

Fyrstu 6 mán. starfsþj. .	207.925 kr	47.984 kr	1.199,59	2.159,23	2.399,18
Eftir 6 mán. starfsþj. . .	217.768 kr	50.255 kr	1.256,38	2.261,45	2.512,76

## Vaktavinna

	Mánaðar- laun	Vikulaun	Dagvinna	Yfirvinna	Yfirvinna í vaktavinnu
<b>Vakt. 20% jafnaðarág, tvískiptar 5 daga vaktir</b>					
Sveinar . . . . .	328.010 kr	75.696 kr	1.892,40		3.154,00
Eftir 7 ár . . . . .	353.123 kr	81.492 kr	2.037,29		3.395,48

### Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum

Eftir 1 ár . . . . .	260.250 kr	60.059 kr	1.501,47		2.502,46
Eftir 5 ár . . . . .	267.089 kr	61.637 kr	1.540,93		2.568,22

### Vakt. 22% jafnaðarág, þrískiptar 5 daga vaktir

Sveinar . . . . .	333.477 kr	76.958 kr	1.923,94		3.154,00
Eftir 7 ár . . . . .	359.008 kr	82.850 kr	2.071,24		3.395,48

### Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum

Eftir 1 ár . . . . .	264.588 kr	61.060 kr	1.526,50		2.502,46
Eftir 5 ár . . . . .	271.540 kr	62.665 kr	1.566,61		2.568,22

### Vakt. 24% jafnaðarág, tvískiptar 7 daga vaktir

Sveinar . . . . .	338.944 kr	78.219 kr	1.955,48		3.154,00
Eftir 7 ár . . . . .	364.894 kr	84.208 kr	2.105,20		3.395,48

### Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum

Eftir 1 ár . . . . .	268.925 kr	62.061 kr	1.551,52		2.502,46
Eftir 5 ár . . . . .	275.992 kr	63.692 kr	1.592,29		2.568,22

### Vakt. 27% jafnaðarág, þrískiptar 7 daga vaktir

Sveinar . . . . .	347.144 kr	80.112 kr	2.002,79		3.154,00
Eftir 7 ár . . . . .	373.722 kr	86.245 kr	2.156,13		3.395,48

### Sérhæft aðstoðarfólk í iðnaðarstörfum

Eftir 1 ár . . . . .	275.431 kr	63.562 kr	1.589,06		2.502,46
Eftir 5 ár . . . . .	282.669 kr	65.233 kr	1.630,81		2.568,22

konu til í starfi, ef það er þess eðlis að heilsu hennar eða fósturs er af því hættu búinn, enda verði ekki komið við öðrum breytingum á starfsháttum. Slík tilfærsla skal ekki hafa áhrif á launakjör viðkomandi til lækkunar. Barnshafandi konum skal heimilt að taka upp hlutavinnu, að höfðu samráði við vinnuveitanda.

### **2.3.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.**

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum 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.

### **1.10 Starfsmannaviðtöl**

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggja niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

### **8.13. Endurmenntun**

Réttur til endurmenntunar í vinnutíma

Bókagerðarmenn skulu eiga kost á að sækja eftirmenntunarnámskeið á vegum ÍDUNNAR / Prenttæknistofnunar til að fylgjast með breytingum í bókagerðargreinum og falla að starfsemi fyrirtækisins. Við það skal miðað að árlega geti þeir varið allt að 24 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma. Jafnt bókagerðarmaður sem og vinnuveitandi geta haft frumkvæði að námskeiðum. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækis.

Bókagerðarmaður sem unnið hefur þrjú ár samfellt hjá sama fyrirtæki skal á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum ÍDUNNAR / Prenttæknistofnunar án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í 1. mgr.

### **2.7. Flokksstjórar og vaktstjórar**

Sveinar sem sérstaklega eru ráðnir til að hafa á hendi flokksstjórn / vaktstjórn eða umsjón verka skv. skriflegum ráðningarsamningi, en ganga jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skulu fá greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð og hafa sem svarar 15% hærra laun en þeir ella hefðu.

Álag þetta kemur ekki til viðbótar álagi skv. gr. 2.6.

## **Orlof**

### **6.1. Sumarleyfi**

Starfsfólk skal fá 25 virka daga í sumarleyfi með fullu kaupi, enda hafi það unnið í sama fyrirtæki í eitt ár samfleytt.

Eftir 5 ár samfellt í sama fyrirtæki er orlof 28 dagar.

Eftir 10 ár í iðninni er orlof 30 dagar.

Starfsfólk, sem unnið hefur skemur en eitt ár í sama fyrirtæki, skal fá sumarleyfi með fullu kaupi að tiltölu við þann tíma, sem það hefur unnið.

Veita ber a.m.k. 20 virka daga í einu lagi á tímabilinu 1. júní til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara, á þann hátt að sem minnst röskun verði á starfsemi fyrirtækisins. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 daga.

## 6.2. Sumar- og vetrarorlof

Óski starfsmaður með 9 ára starfsreynslu að taka vetrarorlof, þá geymast 5 dagar af sumarorlofi og verður þá vetrarorlof samtals 10 dagar. Óski starfsmaður með 10 ára starfsreynslu eða meira að taka vetrarorlof þá geymast 5 dagar af sumarorlofi og verður þá vetrarorlof samtals 10 dagar. Vetrarorlof skal veitt á tímabilinu 1. október til 1. maí. Vetrarorlof skal starfsmaður nota til að auka þekkingu sína. Ósk um töku vetrarorlofs skal koma fram fyrir 1. maí ár hvert.

## 6.3. Orlofslaun

Orlofsárið reiknast frá 1. maí til 30. apríl.

Laun fyrir orlofsdaga skulu greidd næsta virkan dag áður en orlof hefst. Þá skal einnig greitt orlof af yfirvinnu síðasta orlofsárs.

Orlof á yfirvinnu er:

10,64% miðað við 25 daga,

12,07% miðað við 28 daga og

13,04% miðað við 30 daga.

**Ósk um töku vetrarorlofs skal koma fram fyrir 1. maí ár hvert.**

## Vinnutilhögun

### 1.1. Dagvinnutími

Vinnutími er 8 stundir á dag, eða 40 stundir á viku, að meðtöldum kaffitímum, en 7 klukkustundir og 25 mínútur á dag, eða 37 klst. og 5 mínútur á viku unnar dagvinnustundir, að kaffitímum frátöldum. Dagvinnutímabilið er frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Matartími er á tímabilinu frá kl. 12:00 til kl. 13:00, hálf eða ein klst., eftir frjálssu samkomulagi á sama vinnustað. Matartími telst ekki til vinnutíma.

Frjálst er að semja um lengd og fjölda kaffitíma á hverjum vinnustað. Lágmarks-kaffitími á vinnustað er 10 mínútur, en hámark tveir kaffitímar samtals 35 mínútur. Dagvinnu lýkur að lokinni vinnu í 7 klst. og

25 mínútur, fyrir utan kaffitíma, en á hvaða tíma dagsins henni lýkur fer eftir samkomulagi um lengd kaffitíma og matartíma. Sé það vilji meirihluta starfsmanna fyrir-tækis að neyta hádegisverðar á vinnustað, skal það heimilt í samráði við framkvæmdastjóra, enda sé þá fyrir hendi aðstaða til þess, að dómi heilbrigðisyfirvalda. Það er vilji beggja samningsaðila að stuðla að því eftir föngum, að í fyrirtækjum verði séð fyrir þessu, eftir því sem ástæður leyfa.

Þar sem þetta fyrirkomulag er haft og matartími er hálf klukkustund, er heimilt, skv. ósk meirihluta starfsfólks og í samráði við framkvæmdastjóra fyrirtækis, að kaffitímar falli niður og dagvinnu ljúki fyrr sem því nemur. Fari starfsmaður út af vinnustað í matarhléi, er honum skylt að stimpla sig við brottför og komu. Hvers konar neysla önnur en að framan greinir er bönnuð á vinnustað.

Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

### 1.3. Yfirvinna

Yfirvinna telst aðeins það, sem unnið er umfram fullan vinnutíma. Ef yfirvinna er nauðsynleg, þá skal hún að jafnaði unnin af þeim, er gegndi starfinu, en ella sé henni jafnað niður á starfsmenn. Þó má taka nemendur til hjálpar, ef brýn nauðsyn krefur.

Þar sem föst vaktaskipti eru viðhöfð og dagvaktarmaður vinnur heila kvöldvakt í yfirvinnu skal hann fá sama yfirvinnukaup og kvöldvaktarmaður, sem vinnur 8 klst. í yfirvinnu á dagvakt.

**1.3.1.** Sé unnin yfirvinna lengur en til kl. 19:00, skal vera matarhlé kl. 19:00 til kl. 19:30 og kaffihlé kl. 22:00 til kl. 22:10. Ef unnið er lengur en til kl. 19:00 án kvöldmatartíma, reiknast tilsvarendi tími sem unninn með yfirvinnukaupi. Sama gildir um kaffitíma.

### 1.3.2 Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda að greiða fyrir störf, sem unnin eru á yfirvinnutímabili, með fríum á dagvinnutímabili. Heimilt er að viðhafa tvenns konar fyrirkomulag, safna vinnustundum í yfirvinnu og greiða út yfirvinnuálagið (mismun dagvinnu- og yfirvinnutímakaups) næsta útborgunardag eða breyta yfirvinnutímum þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klukkustundir í yfirvinnu jafngilda 8 klukkustundum

í dagvinnu). Uppsafnaðir frítímar skv. framangreindu skulu veittir í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmann.

### 2.8. Yfirvinnukaup

Yfirvinna greiðist með 80% álagi á dagvinnukaup í hverjum flokki, sem miðast við 40 stunda vinnuviku (deilitala 40).

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

## Ábendingar:

1. Félagsgjald er kr. 5.250 á mánuði.
2. Lönnemar á staðfestum námssamningi greiða kr. 3.500 á mánuði.
3. Félagsgjald aðstoðarfólks er kr. 4.150 á mánuði.
4. Félagsgjald við hlutastarf er 2%, en að hámarki kr. 5.250 á mánuði.
5. 1% iðgjald til Sjúkrasjóðs reiknast af öllum launum. (þ.e. grunnlaun + yfirborgun + aukavinna).
6. Iðgjald til Fræðslusjóðs bókaþáttarmanna er kr. 876 á mánuði af öllum félagsmönnum FBM í fyrirtækinu.
7. 0,25% iðgjald til Orlofsheimilásjóðs reiknast af öllum launum.
8. 1% iðgjald til Prenttækisjóðs greiðist af öllum launum, þ.e. sama tala og til sjúkrasjóðs.
9. Iðgjald til Sameinaða lífeyrissjóðsins. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 8%.
10. Séreignarsparnaður. Mótframlag vinnuveitenda skal vera 2% gegn 2-4% framlagi starfsmanns.
11. Atvinnurekandi greiðir 0,13% endurhæfingarsjóð til Sameinaða lífeyrissjóðsins.

**Gjalddagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. dagur næsta mánaðar. Eindagi er síðasti dagur þess mánaðar. Eftir þann tíma skulu vangoldin iðgjöld innheimt með dráttarvöxtum frá gjalddaga.**