KJARASAMNINGUR MILLI **SAMTAKA ATVINNULÍFSINS OG BLAÐAMANNAFÉLAGS ÍSLANDS**

GILDIR FRÁ 1. FEBRÚAR 2024 TIL 1. FEBRÚAR 2028

EFNISYFIRLIT

1. KAFLI LAUNAÁKVÆÐI....5
1.1. Samningstími....5
1.2. Laun....6
1.2.1. Launabreytingar....6
1.3. Launakerfi....6
1.3.1. 6
1.4. Röðun í launaflokka....7
1.5. Desemberuppbót....7
1.6. Orlofsuppbót....8
1.6.1. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs 8
1.7. Útborgun launa....8
1.8. Deilitala við útreikning mánaðalauna....8
1.9. Frávik frá aðalkjarasamningi....8
1.10. Vaktstjórn....8
2. KAFLI VINNUTÍMI....9
2.1. Vinnuvika og deilitala tímakaups....9
2.2. Dagvinnutími og vaktavinna....9
2.2.1. Vaktavinna....9
2.2.2. Kvöld-, morgun-, nætur- og millivaktir....9
2.2.3. Helgarvaktir....9
2.3. Vaktaálag....9
2.3.1. Fastir starfsmenn....9
2.3.2. Starfsmenn í hlutastarfi....10
2.4. Yfirvinna....10

2.5. Greiðsla yfirvinnu með frítöku....10
2.6. Útkall....10
2.6.1. Skjólfatnaður....10
2.7. Matartímar....11
2.8. Vanræktar vinnustundir....11
2.9. Helgidaga- og stórhátíðarvinna....11
2.10. Vinnutími á ferðalögum....11
2.11. Boðsferðir....11
2.12. Vinnuskýrslur....12
2.13. Lágmarkshvíld og frítökuréttur....12
2.13.1. Daglegur hvíldartími....12
2.13.2. Frávik og frítökuréttur....12
2.13.3. Hvíld undir 8 klst....13
2.13.4. Vikulegur frídagur....13
2.13.5. Frestun á vikulegum frídegi....13
2.13.6. Gildissvið og fl....13
3. KAFLI UPPSAGNARFRESTUR OG FÉLAGSAÐILD AÐ BÍ....14
3.1. Reynslutími....14
3.1.1. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf....14
3.2. Uppsagnarfrestur fastráðinna blaðamanna....15
3.2.1....15
3.3. Hópuppsagnir....15
3.3.1. Gildissvið....15
3.3.2. Samráð....16
3.3.3. Framkvæmd hópuppsagna....16
4. KAFLI ORLOF....16
4.1. Sumar- og vetrarleyfi....16
4.2. Orlofslaun af aukavinnu....17
4.3. „Þriggja mánaða leyfi“....17
4.4. Veikindi í orlofi....17
5. KAFLI HANDRITALESARAR....18
5.1. Launakjör....18
5.2. Prófarkalesarar....18
6. KAFLI VEIKINDI....18
6.1. Veikindadagar....18

6.1.1. Aukavinnukaup í veikindum....18
6.1.2. Heildarréttur....19
6.1.3. Læknisvottorð....19
6.2. Styrktarsjóður blaðamanna....19
6.3. Veikindi barna....19
7. KAFLI ENDURGREIÐSLA KOSTNAÐAR, SÍMA, ÚTVARPS O.FL....20
7.1. Bifreiðaafnot....20
7.2. Tækjaafnot....20
7.3. Endurgreiðsla útlagðs kostnaðar....20
7.4. Réttur blaðamanna í hlutastarfi....21
8. KAFLI GJÖLD TIL SJÓÐA BÍ....21
8.1. Lífeyrissjóður....21
8.1.1. Iðgjald....21
8.1.2. Viðbótarframlag í séreignarsjóð....21
8.2. Menningarsjóður....21
8.3. Orlofsheimilasjóður....21
8.4. Styrktarsjóður....21
8.5. Endurmenntunarsjóður....21
8.6. Viðurlög við vanskilum....22
8.7. Innheimta gjalda og skiladagur....22
8.8. Starfsendurhæfingarsjóður....22
8.9. Samningsbundin laun....22
9. KAFLI ENDURMENNTUN BLAÐAMANNA....22
9.1. Lengra nám heima og erlendis....22
9.2. Endurmenntunarsjóður....22
9.3. Úthlutun úr Endurmenntunarsjóði....22
9.4. Námskeið....23
9.5. Uppbygging námskeiða....23
9.6. Námskeiðsgjöld....23
10. KAFLI SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR....23
10.1. Útgefendur taki eftirfarandi vátryggingar fyrir blaðamenn....23
10.2. Slysatrygging....24
10.3. Dánarbætur líftryggingar....24
10.4. Dánarbætur slyss....24
10.5. Rétthafar dánarbóta....25

10.6. Dagpeningar....25
10.7. Gildistími....25
10.8. Aðrar tryggingar....25
10.9. Skilmálar....25
10.10. Tilkynning....26
11. KAFLI NÝ TÆKNI Á RITSTJÓRNUM....26
11.1. Upplýsingaskylda og samráð....26
11.2. Vinnuskilyrði....26
11.3. Verksvið blaðamanna....27
11.4. Tölvuvinnsla og útlitsteikning....27
12. KAFLI HÖFUNDARRÉTTUR OG TÆKNIMÁL....27
12.1. Almenn ákvæði....27
12.2. Samnýting á fleiri en einum fjölmiðli....27
12.3. Sala til þriðja aðila....27
12.4. Innsetning á alnetið og tölvudiska....28
12.5. Gagnabankar....28
12.5.1. Myndir í gagnabanka....28
12.6. Aðgangur að samningum....28
12.7. Sameiginlegir hagsmunir....28
13. KAFLI TRÚNAÐARMENN....29
13.1. Kosning trúnaðarmanna....29
13.2. Störf trúnaðarmanna....29
13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að....29
13.4. Aðstaða trúnaðarmanna....29
13.5. Fundir á vinnustað....29
13.6. Kvartanir trúnaðarmanna....29
13.7. Trúnaðarmannanámskeið....30
Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög....30
14. KAFLI FYRIRTÆKJAÞÁTTUR KJARASAMINGA....30
14.1. Skilgreining....30
14.2. Markmið....30
14.3. Viðræðuheimild....31
14.4. Ráðgjafar....31
14.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum....31
14.6. Upplýsingamiðlun....31

14.7. Heimil frávik....32
14.8. Endurgjald starfsmanna....33
14.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími....33
14.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör....34
14.11. Stytting vinnutíma....34
14.12. Meðferð ágreinings....35
14.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjaþáttur (gildir frá 1. janúar 2022)....35
15. KAFLI SAMNINGSFORSENDUR....36
15.1. Samningsforsendur....36
Bókanir og yfirlýsingar....36
Bókun um yfirferð orðalags (2024)....36
Bókun um verkefni á samningstímanum (2024)....36
Bókun um vinnutíma og vinnuálag....36
Bókun um launakerfi....37
Bókun um sveigjanleg starfslok....40
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma....40
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi....41
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys....42
Bókun um endurmat á starfstengdum kostnaði....42
Bókun um launahugtök....42
YFIRLÝSING VEGNA VERKTAKAVINNU....43
YFIRLÝSING UM STARFSLOK....46
Launatafla SA og BÍ – grunnlaun....46
Sólarlagstafla – Sýn og BÍ....47

1. KAFLI LAUNAÁKVÆÐI

1.1. Samningstími

Gildistími kjarasamnings þessa er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

1.2. Laun

1.2.1. 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 áranna 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%

1.3. Launakerfi

1.3.1.

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 efnisþættir 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 störfin er heimilt að skipuleggja atkvæða-greiðslur 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.

1.4. Röðun í launaflokka

1. flokkur: Almennir blaðamenn.

2. flokkur: Blaðamenn með háskólapróf, BA, BS, eða starfsreynslu/sérmenntun, sem vinnuveitandi leggur að jöfnu.

Sumarstarf er metið til starfsaldurs. Ef einstaklingur vinnur við blaðamennsku yfir sumartímann, t.d. á meðan hann er í námi og hefur síðan fullt starf á fjölmiðli, fær hann sumarmánuðina metna sem starfsaldur. Það á þó aðeins við, ef hann ræður sig til starfa á sama fjölmiðli allan tímann sem lausamaður og síðan sem fastráðinn. Greiðslur samkvæmt 7. kafla samnings BÍ hefjast við fastráðningu.

3. flokkur: Blaðamenn með MA, MS, MBA eða starfsreynslu /sérmenntun sem vinnuveitandi leggur að jöfnu.

1.5. Desemberuppbót

Þann 1. desember og eigi síðar en 15. desember ár hvert skal fastráðnu starfsfólki, sem unnið hefur í 1 ár greidd desemberuppbót sem verði kr. 40.000 á árinu 2005, miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Desemberuppbót og júlíuppbót greiðast sjálfstætt og án tengsla við laun og taka ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins.

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.

1.6. Orlofsuppbót

Þann 1. júlí og eigi síðar en 15. júlí ár hvert skal fastráðnu starfsfólki, sem unnið hefur í 1 ár, greidd júlíuppbót sem verði kr. 51.000 á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2020.

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.

1.6.1. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við útreikning desember- og júlíuppbótar.

1.7. Útborgun launa

Laun fastráðinna starfsmanna greiðast fyrirfram 1. virkan dag hvers mánaðar. Flytjist blaðamenn og handritalesarar milli blaða, skulu þeir halda launagreiðslum sínum í samræmi við starfsaldur sinn.

1.8. Deilitala við útreikning mánaðalauna

Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugar- og sunnudaga í viðkomandi mánuði.

1.9. Frávik frá aðalkjarasamningi

Heimilt er með skriflegu samkomulagi blaðamanna og útgefenda að víkja frá einstökum greinum kjarasamnings með það að markmiði að koma við aukinni hagræðingu í fyrirtækinu til hagsbóta fyrir báða aðila svo sem varðandi skipulag vinnutíma, vinnutilhögun og starfssvið blaðamanna. Slíkur samningur má, heildstætt metið, ekki vera lakari en kjarasamningurinn. Breytingar skal bera undir fulltrúa BÍ áður en endanlega er frá þeim gengið.

1.10. Vaktstjórn

Starfi blaðamaður sem vaktstjóri skal taka tillit til þeirrar viðbótarvinnu og ábyrgðar sem í því felst við launaákvörðun, sem útfærð er hjá viðkomandi útgefanda.

2. KAFLI VINNUTÍMI

2.1. Vinnuvika og deilitala tímakaups

Vinnutími blaðamanna skal vera 40 klst. á viku (effektívar vinnustundir 37 klst. og 5 mín., en það eru 2 klst. og 55 mín. á viku í kaffitíma og skal tilhögun þess vinnutíma vera samkomulagsatriði á hverjum vinnustað). Deilitala tímakaups í mánaðarlaun er 160.

2.2. Dagvinnutími og vaktavinna

Blaðamenn skili umsaminni dagvinnu á tímabilinu 07:00 - 19:00 hvern dag frá mánudegi til föstudags. Vinna utan þess tíma telst ávallt yfirvinna, nema unnið sé eftir vaktavinnuákvæðum þessa samnings. Reglubundin vinna á laugardögum og sunnudögum telst ávallt yfirvinna og heill vinnudagur, nema unnið sé eftir vaktavinnuákvæðum þessa samnings. Samkomulag skal vera á milli blaðamanna og útgefenda um breytingu á vinnufyrirkomulagi.

2.2.1. Vaktavinna

Heimilt er að taka upp reglubundna vaktavinnu, samkvæmt samkomulagi aðila á hverjum vinnustað og skal gerður samningur þar að lútandi við hvern vinnuhóp svo sem ljósmyndara, íþróttafréttamenn og blaðamenn á innlendum og erlendum fréttadeildum.

2.2.2. Kvöld-, morgun-, nætur- og millivaktir

Kvöldvaktir skulu vera 7 klst. Sama gildir um morgunvaktir sem hefjast fyrir 07:00, þær skulu vera 7 klst. Þar með taldar 30 mín. í matar- og kaffihlé. Heimilt er að taka upp millivaktir frá kl. 13:00 - 20:00. Næturvaktir skulu vera 6 klst., frá 24:00 - 06:00. Þar með taldar eru 20 mín. í matar- og kaffihlé.

2.2.3. Helgarvaktir

Heimilt er að semja um reglubundna vaktavinnu um helgar. Gilda um þær sömu reglur og vaktir virka daga hvað lengd varðar. Frídagur á virkum degi kemur í stað unnins helgardags. Frídagur skal tekinn í vikunni eftir helgarvinnu í samráði við vinnuveitanda.

2.3. Vaktaálag

2.3.1. Fastir starfsmenn

Sé unnið eftir vaktafyrirkomulagi skv. grein 2.2.1. skal greiða vaktaálag 15% á grunnlaun.

Sé unnið eftir vaktafyrirkomulagi samkvæmt grein 2.2.3. skal greiða vaktaálag 21% á grunnlaun, enda sé unnin önnur hver helgi, laugardag og/eða sunnudag.

2.3.2. Starfsmenn í hlutastarfi

Blaðamaður og/eða prófarkalesari í hlutastarfi fái greiddar hlutfallslega sömu álagsgreiðslur sbr. ákvæði greinar 2.3.1.

2.4. Yfirvinna

Yfirvinna skal greidd með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af samningsbundnum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.5. Greiðsla yfirvinnu með frítöku

Frí í stað yfirvinnu með skriflegu samkomulagi. Skráning á launaseðli.

Meginreglan er að greiða skuli yfirvinnu en heimilt er með skriflegu samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna upp frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Trúnaðarmaður BÍ eða annar fulltrúi BÍ ef ekki er trúnaðaðmaður á vinnustað er heimilt að sannreyna að uppsöfnun sé með samþykki starfsmanns. Uppsöfnun yfirvinnu skal skráð og viðurkennd á launaseðli starfsmanns í samræmi við reglur um frítökurétt vegna brota á sólarhrings-hvíld, sbr. grein 2.13.2. Verðgildi unninna 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.

2.6. Útkall

Fyrir útkall utan venjulegs dagvinnutíma skal greiða blaðamanni laun sem svarar minnst 4 klst. í yfirvinnu. Ef venjulegur vinnutími hefst innan þessa tíma skal greiða blaðamanni kaup frá því að útkall hófst þar til hann átti að hefja störf að óbreyttu, þó aldrei færri en 2 klst.

2.6.1. Skjólfatnaður

Blaðamönnum, sem að staðaldri stunda vinnu sína utandyra, s.s. ljósmyndarar og íþróttafréttamenn, skal séð fyrir sérstökum skjólfatnaði. Aðrir blaðamenn skulu hafa aðgang að skjólfatnaði til nota við sérstakar aðstæður. Miðað er við kuldasamfesting, kuldaúlpu eða annan sambærilegan fatnað eftir nánara samkomulagi.

2.7. Matartímar

Hádegisverðarhlé skal vera ½ - 1 klukkustund og telst ekki til vinnutíma. Heimilt er með sérstöku samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að haga töku hádegisverðarhlés með öðrum hætti. Sé ákveðið eða fyrirhugað að blaðamaður vinni eftir kl. 19:00 skal hann fá hálfa klst. í matartíma sem tekinn sé eftir hentugleika frá kl. 19:00 til 21:00. Einnig skal tekin hálf klst. í matartíma sé unnið a.m.k. 2 klst. fram yfir miðnætti. Sami tími skal tekinn í matartíma á frídögum. Matartímar þessir teljast til vinnutíma. Vinni starfsmaður að ósk vinnuveitenda eða fulltrúa hans í ofangreindum matartímum greiðist sá tími með tvöföldu viðkomandi kaupi.

2.8. Vanræktar vinnustundir

Vanræktar vinnustundir og/eða fjarvistir án leyfis, koma til frádráttar á kaupi og reiknast á yfirvinnukaupi.

2.9. Helgidaga- og stórhátíðarvinna

Almennir frí- og helgidagar eru: Skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, frídagur verslunarmanna og annar í jólum.

Stórhátíðardagar eru: Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur jóla, jóladagur og gamlársdagur.

Almennir frídagar og stórhátíðardagar skerða ekki fastakaup blaðamanna. Falli frídagur vaktavinnumanns skv. vaktskrá á frídag skv. þessari grein frá mánudegi til föstudags, skal hann bættur með öðrum frídegi. Vinna vaktavinnumanna á stórhátíðum greiðist með yfirvinnukaupi auk fastra launa.

Blaðamenn sem ekki vinna vaktavinnu fá greitt tvöfalt yfirvinnukaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum (óbreytt framkvæmd).

2.10. Vinnutími á ferðalögum

Sé blaðamaður sendur í ferðalag á vegum blaðsins, skal vinnutími hans teljast 8 stundir á dag, þá rúmhelga daga sem hann er í burtu, nema sönnur séu færðar á, að eiginlegur vinnutími hafi í rauninni verið lengri. Ef blaðamaður er á samfelldu ferðalagi án næturgistingar, skal sá tími, er hann ver til ferðarinnar talinn vinnutími.

2.11. Boðsferðir

Boðsferðir á vegum blaðanna dragist ekki frá fríum. Blaðamaður sem sendur er í ferðalag sem ekki er boðsferð á neinn hátt, skal fá greiddan ferðakostnað með dagpeningum í samræmi við útreikninga Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

2.12. Vinnuskýrslur

Óski vinnuveitendur þess, er blaðamönnum skylt að gera grein fyrir vinnutíma sínum, t.d. á þann hátt að fylla út sérstakar vinnuskýrslur, þar sem gerð er grein fyrir hverri vinnustund. Slík vinnuskýrsla skal staðfest af trúnaðarmanni vinnuveitanda.

2.13. Lágmarkshvíld og frítökuréttur

2.13.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái blaðamaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

2.13.2. Frávik og frítökuréttur

Lengja má vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal blaðamaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái blaðamaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé blaðamaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni blaðamaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi blaðamaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

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

Áunninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur einum vinnudegi á föstum launum.

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. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur blaðamanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

Ef blaðamaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef blaðamaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringnum).

Ef útkalli lýkur á tímabilinu 00:00 - 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

2.13.3. Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna fréttaöflunar eða atburða sem ekki var hægt að sjá fyrir er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst. Fái blaðamaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.12.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.13.4. Vikulegur frídagur

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

2.13.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við blaðamann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að blaðamaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt blaðamanns til fastra launa og vaktaálags.

2.13.6. Gildissvið og fl.

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 fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

3. KAFLI UPPSAGNARFRESTUR OG FÉLAGSAÐILD AÐ BÍ

3.1. Reynslutími

Fyrstu 4 mánuðir í starfi teljast reynslutími. Eftir 4 mánaða samfellt starf er blaðamaður fastráðinn. Uppsagnarfrestur á reynslutíma er ein vika. Fastráðinn blaðamaður á rétt á fyrirframgreiðslu launa og greiðslum skv. VII. kafla samningsins.

3.1.1. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf

Sé blaðamaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Blaðamaður sem fyrir er í föstu starfi á rétt á skriflegum ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, óski hann þess. Láti blaðamaður 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. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

Í ráðningarsamningi skal vísa til kjarasamnings BÍ, en hann tryggir lágmarkskjör fyrir störf við blaðamennsku samkvæmt 1. gr. laga nr. 55/1980. Ef ráðningarkjör eru umfram það sem ákvæði kjarasamningsins tryggja skal koma fram með skýrum hætti í hvaða atriðum það er.

Í ráðningarsamningi skal meðal annars koma fram:

Við hvaða launaflokk og starfsaldursþrep laun miðist og hvort um sé að ræða vaktavinnu eða ekki

Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu

Upphaf ráðningar og uppsagnafrestur

Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku

Orlofsréttur og hvenær viðkomandi á rétt á vetrarorlofi og "þriggja mánaða frí".

Greiðsla útlagðs kostnaðar hvað varðar fjölmiðla- og fjarskiptanotkun og bifreiðastyrkur sé um hann að ræða.

Tilvísun í höfundarréttarsamning.

Lífeyrissjóður og hvort um greiðslu viðbótarlífeyris er að ræða.

Slysa- og líftryggingar og hjá hvaða tryggingarfélagi tryggt er.

Annað sem máli kann að skipta og ekki er tekið á í kjarasamningi.

Hvað mörg ofangreind atriði varðar nægir að vísa til kjarasamnings. Að öðru leyti vísast til samkomulags VSÍ/VMS og ASÍ um skriflega staðfestingu ráðningar.

3.2. Uppsagnarfrestur fastráðinna blaðamanna

Allir, sem ráðnir eru til fastra blaðamennskustarfa, skulu gerast félagar í BÍ, svo og handritalesarar skv. 5. kafla hér á eftir. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur milli fastráðins blaðamanns og handritalesara annars vegar og útgefenda hins vegar skal vera 3 mánuðir en eftir 12 ára samfellt starf skal uppsagnarfrestur útgefandans vera 4 mánuðir.

3.2.1.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

3.3. Hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist 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:

3.3.1. 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 fyrirtækum með 100-300 starfsmenn.
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

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

3.3.2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélags 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.

3.3.3. 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 liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímalega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrír 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.

4. KAFLI ORLOF

4.1. Sumar- og vetrarleyfi

Sumarleyfi blaðamanna sé minnst 24 orlofsdagar. Blaðamenn á fimmta starfsári fá 22 orlofsdaga í sumarleyfi og 10 orlofsdaga í vetrarleyfi. Óski þeir blaðamenn á fimmta starfsári, sem rétt eiga á 27 orlofsdögum, eftir að taka þá alla að sumri til fellur réttur til vetrarorlofs niður. Blaðamenn eftir tíu ára starf eiga rétt á 29 orlofsdögum. Blaðamenn eftir átján ára starf eiga rétt á 30 orlofsdögum. Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 20 sumarleyfisdaga á tímabilinu 1. 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. (Tekið skal fram að ofangreint 25% álag kemur ekki á þann hluta 3ja mánaða orlofs á 5 og 4ra ára fresti, sem er umfram hið venjulega árlega sumarleyfi).

4.2. Orlofslaun af aukavinnu

Greiða skal orlofslaun af yfirvinnu og vaktaálagi. Orlof á aukavinnu og vaktaálag skal reiknast 10,17% hjá þeim sem eiga 24 daga orlof og 11,59% hjá þeim sem eiga 27 daga orlofsrétt og 12,55% hjá þeim sem eiga 29 daga orlofsrétt.

4.3. „Þriggja mánaða leyfi“

Blaðamenn, sem unnið hafa óslitið 5 ár eða lengur hjá sama blaði, skulu að loknu 5 ára starfi fá þriggja mánaða frí á fullum launum, og skal þá innifalið sumar- og vetrarleyfi ársins. Blaðamenn fái þetta frí aftur eftir 10 ára starf, síðan hverju sinni eftir 4 ár. Blaðamenn noti leyfið til utanfarar eða á annan hátt í samráði við útgefendur í því skyni að auka hæfni sína í starfi, og skrifi þeir greinar í blöð sín eftir samkomulagi. Samkomulag við útgefendur skal ráða, hvenær árs slík frí eru tekin og er útgefendum ekki skylt að veita nema einum blaðamanni frá hverju blaði slíkt leyfi samtímis. Samkomulag skal einnig ráða um það, hvenær sumars venjuleg sumarleyfi eru tekin. Segi blaðamaður upp starfi fellur niður réttur hans til þriggja mánaða leyfis. Sé hins vegar blaðamanni sagt upp starfi ber blaðinu að greiða honum það, sem hann á inni af umræddu frii. Ráði útgefandi til starfa blaðamann frá öðru blaði, sem þar hefur starfað í samfellt a.m.k. fimm ár, skal hann þó halda áunnum rétti sínum til þriggja mánaða fris og hljóta það hjá hinum nýja útgefanda, eins og hann hefði starfað samfellt hjá honum. Sé réttur blaðamanns til þriggja mánaða fris óljós, gera útgefandi og viðkomandi blaðamaður sérsamning um þriggja mánaða frí.

4.4. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins, skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES-svæðisins það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningaskyldunni og standi veikindin samfellt lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, á hann rétt á uppbótarorlofi, jafn langan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja launþega, er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.

5. KAFLI HANDRITALESARAR

5.1. Launakjör

Handritalesarar á ritstjórnum blaða skulu fá sömu laun og blaðamenn samkvæmt 1. og 2. kafla samnings þessa. Útgefendur skulu greiða vegna handritalesara í lífeyrissjóð, orlofsheimilasjóð og menningarsjóð BÍ eins og vegna blaðamanna. Þá skulu handritalesarar njóta sömu frídaga og blaðamenn og sama orlofs og blaðamenn samkvæmt greinum 4.1., 4.2., og 4.4. og sama veikindafrís og fæðingarfrís og blaðamenn samkvæmt 6. kafla. Um tryggingu handritalesara skal fara eftir samningum VR skrifstofufólks.

5.2. Prófarkalesarar

Þeir, sem gegna störfum handrita- og prófarkalesara jöfnum höndum, teljast handritalesarar í skilningi þessa samnings.

6. KAFLI VEIKINDI

6.1. Veikindadagar

Veikist fastráðinn blaðamaður á hann rétt á fullum launum á dagvinnukaupi í þrjá mánuði og á hálfum launum í næstu þrjá mánuði þar á eftir, haldist veikindin. Blaðamaður, sem unnið hefur 5 ár eða lengur, á rétt á 4ra mánaða launum og hálfum launum aðra 4 mánuði, haldist veikindin. Blaðamaður, sem unnið hefur 10 ár eða lengur, á rétt á 6 mánaða launum og hálfum launum í aðra 6 mánuði, haldist veikindin.

Veikindaréttur blaðamanna á reynslutíma er ein vika fyrir hvern unninn starfsmánuð.

Skýring:

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

6.1.1. Aukavinnukaup í veikindum

Til viðbótar þeim greiðslum, sem að ofan greinir, skal blaðamaður, sem forfallast frá vinnu vegna veikinda eða slysa fá greidda aukavinnu í allt að hálfan mánuð samkvæmt þeim reglum, sem hér greinir. Aukavinnukaup reiknast allt að 2 klst. á dagvinnudag, að hámarki 20 klst. þann tíma, ef aukavinna hans síðastliðna 2 mánuði, áður en veikindi eða slys bar að höndum, nær því meðaltali. Sé meðaltal aukavinnunnar undir þessu hámarki, ræður meðaltalið, eins og það er í reynd.

6.1.2. Heildarréttur

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 6.1. og 6.1.1. er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

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.

6.1.3. Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það vinnuveitanda, í samræmi við reglur fyrirtækisins. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni sé þess óskað. Vinnuveitanda ber að greiða þau læknisvottorð sem hann fer fram á.

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.

6.3. Veikindi barna

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. Foreldrar halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

7. KAFLI ENDURGREIÐSLA KOSTNAÐAR, SÍMA, ÚTVARPS O.FL.

7.1. Bifreiðaafnot

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km. skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni. Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð eða pr. mánuð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi. Ef vinnuveitandi óskar, er starfsmanni skylt að færa akstursbók, er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu.

7.2. Tækjaafnot

Blaðamanni er eigi skylt að leggja fram vinnutæki, s.s. hljóðupptökutæki. Þannig er blaðaljósmyndara eigi skylt að leggja með sér ljósmyndatæki. Ef hann gerir svo, að ósk vinnuveitenda, skal honum greidd þóknun, er reiknast þannig:

Miðað verði við nauðsynlegan tækjabúnað af viðurkenndri tegund, sem afskrifaður sé á þremur árum. Upphæðin sé endurskoðuð á sex mánaða fresti, miðað við útsöluverð tækjanna á hverjum tíma. Greiðslur séu inntar af hendi mánaðarlega.

7.3. Endurgreiðsla útlagðs kostnaðar

Til að sinna starfi sínu ber blaðamönnum að fylgjast vel og skipulega með fréttum í dagblöðum, útvarpi og sjónvarpi. Blaðamenn þurfa einnig að nota eigin síma til að fylgja eftir fréttum og leita upplýsinga og vera net- og tölvutengdir til að geta sinnt starfi sínu. Þá er og nauðsynlegt að hægt sé ná til blaðamanna á hvaða tíma sólarhrings sem er. Til að koma til móts við þann kostnað sem blaðamenn verða fyrir vegna framangreindra skilyrða útgefenda, endurgreiðist útlagður kostnaður fastráðinna blaðamanna samkvæmt eftirfarandi reglum:

Útgefandi greiði áskriftir dagblaða, tímarita og ljósvakamiðla, samtals kr. 16.500.

Útgefandi endurgreiði símakostnað, samtals kr. 4.000 á mánuði.

Útgefandi endurgreiði nettengingu og kostnað vegna hennar samtals kr. 8.500 á mánuði.

Samtala kostnaðarliða á yfirstandandi samningstímabili er kr. 29.000 á mánuði. Útgefandi getur látið í té einhver ofangreindra atriða á eigin kostnað og fellur þá kostnaðargreiðsla vegna þess niður.

Þar eð framangreint skoðast sem endurgreiðsla útlagðs kostnaðar skal eigi greidd nema ein nettenging tölvu á hverju heimili (í þeim tilvikum að fleiri en einn fjölskyldumeðlimur starfi við blaðamennsku). Sama gildir um áskrift dagblaða.

7.4. Réttur blaðamanna í hlutastarfi

Blaðamaður í hlutastarfi skal fá endurgreiddan kostnað við síma, sjónvarp/útvarp og blaðaáskriftir miðað við starfshlutfall.

8. KAFLI GJÖLD TIL SJÓÐA BÍ

8.1. Lífeyrissjóður

8.1.1. Iðgjald

Blaðaútgefendur greiði í Lífeyrissjóð Blaðamannafélags Íslands 11,5% af öllum launum til blaðamanna, er hjá þeim vinna, en sjóðsfélagar sjálfir 4% af sömu launum.

Njóti starfsmaður hærra mótframlags í lífeyrissjóð verður ekki breyting á því en um ráðstöfun iðgjalds fer að öðru leyti skv. samningi SA og ASÍ.

8.1.2. Viðbótarframlag í séreignarsjóð

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti: Mótframlag vinnuveitenda nemur 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

8.2. Menningarsjóður

Útgefendur greiða 1,2% af öllum samningsbundnum launum blaðamanna, er hjá þeim vinna, í Menningarsjóð Blaðamannafélags Íslands, miðað við launaflokka í kafla I.

8.3. Orlofsheimilasjóður

Útgefendur greiði 0,25% af öllum samningsbundnum launum blaðamanna í orlofsheimilissjóð Blaðamannafélags Íslands og innheimti mánaðarlega önnur 0,25% hjá blaðamönnum.

8.4. Styrktarsjóður

Útgefendur greiða 1,0% af samningsbundnum í styrktarsjóð blaðamanna.

8.5. Endurmenntunarsjóður

Útgefendur greiða 0,7% af öllum samningsbundnum launum blaðamanna í Endurmenntunarsjóð Blaðamannafélags Íslands.

8.6. Viðurlög við vanskilum

Stjórn BÍ er heimilt að fyrirskipa meðlimum þess að leggja niður vinnu hjá vinnuveitenda, sem dregið hefur greiðsluskil í lífeyrissjóð, menningarsjóð eða orlofsheimilasjóð BÍ, í 3 mánuði eða lengur. Þetta skal þó aðeins gert að beiðni stjórna sjóðanna og stöðvunin tilkynnt með mánaðar fyrirvara.

8.7. Innheimta gjalda og skiladagur

Útgefendur taka að sér að innheimta árgjöld félaga í BÍ og skila þeim til félagsins. Skiladagur gjalda í endurmenntunarsjóð, orlofsheimilasjóð, menningarsjóð, styrktarsjóð og félagsgjalda skal vera sá sami og í lífeyrissjóð.

8.8. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk – Starfsendurhæfingar-sjóð, sbr. lög nr. 60/2012.

8.9. Samningsbundin laun

Með samningsbundnum launum félagsmanna er átt við sama gjaldstofn og greidd eru lífeyrissjóðsgjöld af. Ákvæði þetta tekur gildi frá undirritun kjarasamnings aðila 2. júlí 2015.

9. KAFLI ENDURMENNTUN BLAÐAMANNA

9.1. Lengra nám heima og erlendis

Fastráðnir félagsmenn í BÍ eiga rétt á að sækja um námsstyrki úr Endurmenntunarsjóði BÍ vegna þátttöku í námskeiðum fyrir blaðamenn, bæði hér heima og erlendis. Þá hafa þeir blaðamenn sem komnir eru með minnst 5 ára starfsreynslu rétt á að sækja um launalaust námsleyfi til að sækja nám við Háskóla Íslands í allt að 2 annir samfleytt. Blaðamenn sem sækja námskeið við Háskólann, Blaðamannamiðstöðina í Árósum eða önnur námskeið fyrir blaðamenn, hér heima eða erlendis, eiga rétt á launalausu fríi í allt að 4 mánuði á hverju ári, samanlagt.

9.2. Endurmenntunarsjóður

Útgefendur greiða í Endurmenntunarsjóð, sbr. gr. 8.5. Jafnframt mun Blaðamannafélagið leggja árlega í sjóðinn sem nemur 1/6 hlut af framlagi útgefenda.

9.3. Úthlutun úr Endurmenntunarsjóði

Sameiginleg menntanefnd aðila, skipuð tveimur frá Blaðamannafélagi Íslands og tveimur frá útgefendum, veitir styrki úr endurmenntunarsjóðnum. Auglýsa skal eftir umsóknum um styrki vegna endurmenntunar blaðamanna tvisvar á ári, að vori og að

hausti og fer árleg úthlutun úr sjóðnum fram á þeim tíma. Blaðamönnum er heimilt að senda inn sérstakar styrktarumsóknir á öðrum tímum og metur menntanefnd þá möguleika á styrk hverju sinni. Tilnefna skal fulltrúa í menntanefnd til tveggja ára í senn.

9.4. Námskeið

Menntanefnd skal einnig ein sér eða í samvinnu við aðra aðila eða félög, standa fyrir sérstökum námskeiðum fyrir blaðamenn. Markmið námskeiðanna er að gera blaðamenn hæfari í starfi, gefa þeim tækifæri til að auka við þekkingu sína á ákveðnum sviðum og flýta þannig fyrir þjálfun þeirra. Menntanefndin skal hafa samráð við útgefendur um námsefni, tímasetningu námskeiðanna og fjölda þátttakenda frá hverju blaði.

9.5. Uppbygging námskeiða

Hvert námskeið, sem skipulagt er af nefndinni, eða þeim sem hún hefur samstarf við, standi í a.m.k. 10-35 stundir, sem skipt verði eftir aðstæðum í fyrirlestra, tímaverkefni, umræður og heima- og vinnustaðaverkefni. Fyrirfram verði ákveðið hverju sinni á hvern hátt skuli meta árangur þátttakenda í lok námskeiðsins. Þegar ekki er hægt að koma því við að halda námskeið utan vinnutíma halda blaðamenn, sem sækja námskeið á vegum BÍ, föstum launum meðan á námskeiðinu stendur.

9.6. Námskeiðsgjöld

Útgefendur greiði helming námskeiðsgjalds fyrir þá blaðamenn, sem sækja námskeið á vegum Blaðamannafélags Íslands.

10. KAFLI SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR

10.1. Útgefendur taki eftirfarandi vátryggingar fyrir blaðamenn

1. Slysatryggingu, sem vátryggir gegn tímabundnum starfsorkumissi, varanlegri örorku og dauða af völdum slyss.

2. Hóplíftryggingu, sem nær til dauðsfalla af völdum sjúkdóma. Aðild einstakra blaðamanna að hóplíftryggingu er háð samþykki hlutaðeigandi líftryggingarfélags. Hóplíftrygging blaðamanna tekur eingöngu til fastráðinna blaðamanna, útgefenda. Ofangreindar vátryggingar gildi allan sólarhringinn, bæði í starfi og utan. Iðgjald fyrir þessar vátryggingar er greitt af útgefendum af 2/3 hluta og blaðamönnum að 1/3 hluta, en útgefendur skulu standa skil á iðgjöldum til viðkomandi vátryggingarfélaga.

10.2. Slysatrygging

Slysatryggingin skal gilda frá og með 1. janúar 1994. Hóplíftryggingin mun taka gildi fyrir einstaka blaðamenn strax og hlutaðeigandi líftryggingarfélagi hafa borist þau gögn sem gera því kleift að samþykkja aðild viðkomandi. Tryggingarupphæðir skulu umreiknaðar af vátryggingarfélagi því, sem vátryggt er hjá, tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, í samræmi við breytingar á vísitölu neysluverðs.

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, fötluð 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 hóplíf-tryggingunni er slysadauði undanskilinn.

10.4. Dánarbætur slyss

Dánarbætur slyss, skulu vera tvöfaldar þær bætur sem taldar eru upp í lið 10.3., þ.e.:

a) kr. 2.510.935.

b) kr. 8.063.974.

c) kr. 11.100.360.

d) kr. 2.107.312.

Skerðingarákvæði vegna aldurs í lið 10.3. gilda ekki. Bætur vegna varanlegrar örorku af völdum slyss greiðast í hlutfalli við upphæðina kr. 17.273.461, sem gildir frá 1. maí 2015. Þó þannig að hvert örorkustig, 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Bætur við 100% varanlega örorku verða þá kr. 47.502.029.

Ofangreindar fjárhæðir taka gildi frá 1. maí 2015. Miðað er við vísitölu neysluverðs í maí 2015. (428,2).

10.5. Rétthafar dánarbóta

Rétthafar dánarbóta einstakra bótaliða gr. 10.3. og gr. 10.4. eru:

a) Lögerfingjar.

b) Viðkomandi aðilar að jöfnu.

c) Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.

d) Viðkomandi börn, en greiðast til eftirlifandi maka ef hann er. Annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

10.6. Dagpeningar

Dagpeningar vegna slysa skulu vera kr. 26.555,- á viku, þó greiðast engar bætur þann tíma sem blaðamaður nýtur fullra launagreiðslna samkvæmt samningum BÍ. kafli 6. (lágmarksréttur til launa frá útgefanda er 3 mánuðir) og hálfar bætur þann tíma sem blaðamaður nýtur hálfra launagreiðslna frá útgefanda. Bótagreiðslum lýkur eigi síðar en einu ári eftir slys.

10.7. Gildistími

Slysatrygging tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur störf, en líftrygging í samræmi við lið 10.2. Trygging-arnar falla úr gildi um leið og launþegi hættir störfum. Tryggingarnar gilda einnig í launalausu leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila.

10.8. Aðrar tryggingar

Ákvæði þessi skerða í engu annan tryggingarrétt BÍ-félaga.

10.9. Skilmálar

Um slysatrygginguna gilda almennir skilmálar sem í gildi eru hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaga 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 rót sína að rekja til:

1. náttúruhamfara, svo sem jarðskjálfta, eldgosa, flóða eða skriðufalla, er blaðamaður fylgist með vegna starfs síns.
2. borgarrósta, uppþota 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.
4. ferða á einkaflugvélum/þyrlum, þyrlum Landhelgis-gæslunnar, varðskipum, björgunarskipum og þess háttar sem blaðamaður þarf að nýta sér vegna starfs síns.

10.10. Tilkynning

Útgefandi ber ábyrgð á tilkynningum til vátryggingarfélags um aðild nýrra blaðamanna og breytingar á aðild. Eftir að útgefandi hefur afhent blaðamanni gögn vegna umsóknar um aðild að hóplíftryggingu er líftryggingaraðildin ekki á ábyrgð útgefanda. Eftir að útgefandi hefur móttekið útfyllt gögn frá blaðamanni ber útgefandi hinsvegar ábyrgð á að þau berist strax viðkomandi vátryggingarfélagi. Vátryggingartaki skal fá staðfestingu frá viðkomandi vátryggingarfélagi á því hverjir eru tryggðir á hverjum tíma. Vátryggingartaki lætur trúnaðarmanni í té þessar upplýsingar.

11. KAFLI NÝ TÆKNI Á RITSTJÓRNUM

11.1. Upplýsingaskylda og samráð

Blaðamönnum skal gert kleift að fylgjast með innleiðingu nýrra starfshátta á ritstjórn blaðanna. Verði á samningstímabilinu innleiddar nýjar og/eða breyttar framleiðsluaðferðir eða gerðir véla, sem krefjast nýrra vinnuaðferða, getur hvor aðili um sig óskað þess að teknar verði upp viðræður ef um ágreining er að ræða og skal þá komast að niðurstöðu um meðferð viðkomandi máls. Áður en tekin eru í notkun ný tæki, sem valda verulegum breytingum á starfsháttum skal trúnaðarmanni starfsfólksins veittar upplýsingar um fyrirhugaðar breytingar með minnst mánaðar fyrirvara.

11.2. Vinnuskilyrði

Gæta skal hagsmuna blaðamanna hvað varðar vinnuskilyrði og taka fullt mið af þeim reglum er Vinnueftirlit ríkisins kann að setja um vinnu við tölvubúnað. Þá skal og taka tillit til eigin óska blaðamanna varðandi vinnu við skerma. Þeir blaðamenn sem eiga að starfa við nýjan tæknibúnað, skulu fá til þess staðgóða þjálfun og nauðsynlega endurþjálfun frá sérstökum leiðbeinanda á venjulegum vinnutíma. Öllum

starfsmönnum ritstjórnar sem vinna við tölvuskerma skal gefinn kostur á árlegri augnskoðun þeim að kostnaðarlausu. Að öðru leyti vísast til reglna Vinnueftirlits ríkisins um skjávinnu nr. 498/1994.

11.3. Verksvið blaðamanna

Þegar blaðamenn eru ráðnir til starfa á ritstjórnum skal tekið fram í ráðningarsamningi til hvaða verka þeir eru ráðnir.

11.4. Tölvuvinnsla og útlitsteikning

Með tilkomu hinnar nýju tækni skal áréttað,

- að blaðamenn annist innslátt, yfirlestur og frágang eigin skrifa við skerma
- að útlit blaða sé ákvarðað af ritstjórn.

Útlitsteikning er sameiginlegt verksvið blaðamanna og bókagerðarmanna.

12. KAFLI HÖFUNDARRÉTTUR OG TÆKNIMÁL

12.1. Almenn ákvæði

Þar sem tölvuvinnsla auðveldar mjög endurnotkun ritstjórnarefnis eru aðilar sammála um að höfundaréttur blaða (- og fréttamanna) til ritstjórnarefnis, svo og útgáfu- og birtingaréttur útgefenda breytist ekki með tækni þessari. Allt efni s.s. texti, myndir, og teikningar, sem unnið er af starfsmönnum á ritstjórn (eða fréttastofum) fellur undir almenn ákvæði höfundarréttarlaga. Vilji útgefandi fá framseljanlegan afnotarétt af höfundarréttarvörðu efni starfsmanna á ritstjórn (/fréttastofu) skal semja um þann rétt við fulltrúa BÍ á viðkomandi ritstjórn/fréttastofu og/eða fulltrúa blaðamanna á viðkomandi ritstjórn/fréttastofu og/eða við stjórn höfundarréttarsamtaka á viðkomandi ritstjórn/fréttastofu. Í þeim samningum skal í hvívetna gæta sæmdarréttar einstakra höfundaréttarhafa. Óheimilt er að breyta áður unnu efni án samþykkis viðkomandi höfundar. Réttur einstakra starfsmanna til útgáfu eða sölu á efni sem þeir hafa unnið sjálfir, skal háð sérstöku samkomulagi.

12.2. Samnýting á fleiri en einum fjölmiðli

Ákvæði höfundaréttar taka til samnýtingar fréttaefnis á fleiri en einum fjölmiðli sem er í eigu sama útgefanda. Semja skal um reglur og greiðslur um samnýtingu fréttaefnis sé það notað í fleiri en einum fjölmiðli.

12.3. Sala til þriðja aðila

Við sölu á höfundaréttarvörðu efni til 3ja aðila s.s. annarra fjölmiðla, einstaklinga eða samtaka skal, gera samkomulag um slíka sölu við einstaka vinnuhópa s.s.

ljósmyndara eða heildarsamtök rétthafa á hverjum vinnustað. Tryggt skal í slíkum samningi að gætt sé í hvívetna sæmdarréttar rétthafa við frekari nýtingu á efninu og söluverð skal taka mið af því hvort efnið er notað til eigin nota eða annarrar útgáfu. Innkomu fyrir sölu á höfundarréttarvörðu efni skal að jafnaði skipt til helminga milli samningsaðila að frádregnum kostnaði sem haldið skal í lágmarki.

12.4. Innsetning á alnetið og tölvudiska

Semja skal sérstaklega um frekari nýtingu og dreifingu ritstjórnarefnis í nýjum miðlum, svo sem á Alneti, í textavarpi, á tölvudiskum CD-rom, eða öðrum þeim hætti sem ný tækni kann að gera mögulegt, áður en frekari nýting, eða dreifing hefst. Semja skal um grundvallaratriði, svo sem hvernig tryggja megi sæmdarrétt blaða- og fréttamanna.

12.5. Gagnabankar

Þegar gagnabankar eru settir upp, þar sem almenningi, eða þriðja aðila, verður gefinn kostur á að kaupa afrit af, eða er veittur aðgangur að ritstjórnarefni, skal samið sérstaklega um höfundaréttargreiðslur. Aðilar eru sammála um að greina skuli á milli gagnabanka þar sem almenningi eða þriðja aðila er veittur aðgangur, og innri gagnabanka ritstjórnar, þar sem einungis starfsmönnum ritstjórnar er heimill aðgangur.

12.5.1. Myndir í gagnabanka

Tryggt skal að myndir, filmur og rafrænar myndir séu varðveittar, m.a. í sérstökum gagnabanka, sem er eign útgefenda. Ljósmyndara skal ávallt tryggður aðgangur að sínum myndum í samræmi við höfundarréttarlög. Sjá 12.1 um framseljanlegan rétt.

12.6. Aðgangur að samningum

Fulltrúar höfundaréttarhafa á ritstjórn skulu hafa aðgang að öllum gögnum varðandi samninga og sölu á höfundaréttarvörðu efni út af ritstjórn/fréttastofu. Jafnan skal stefnt að því að sem hæst verð fáist fyrir útselt efni.

12.7. Sameiginlegir hagsmunir

Aðilar eru sammála um að vinna gegn möguleikum þriðja aðila á að hlaða upp ritstjórnarefni í tölvutæku formi til frjálsrar dreifingar eða sölu. Semja skal um alla frekari afritun og dreifingu ritstjórnarefnis. Aðilar munu fylgjast með notkun og nýtingu á útseldu efni úr gagnabönkum og tryggja með því sameiginlega hagsmuni.

13. KAFLI TRÚNAÐARMENN

13.1. Kosning 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 stjórn BÍ trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af stjórn BÍ. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

13.2. Störf trúnaðarmanna

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

13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

13.4. Aðstaða trúnaðarmanna

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

13.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við BÍ og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja 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 trúnaðarmanna

Starfsfólk skal snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir eða kvartanir viðvíkjandi ófullnægjandi aðbúnaði við vinnuna eða öðru, er það telur ábótavant. Trúnaðarmaður skal bera slíkar óskir og kvartanir fram við atvinnurekanda eða umboðsmann hans, áður en hann ber þær fram á öðrum vettvangi. Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess, að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsfólksins.

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir, sem námskeiðin sækja, skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af fastanefnd aðila vinnumarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmenn frá hverju fyrirtæki á ári.

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.

14. KAFLI FYRIRTÆKJAÞÁTTUR KJARASAMINGA

14.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 14.5.

14.2. Markmið

Markmið fyrirtækjasamninga 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.

14.3. Viðræðuheimild

Viðræður um fyrirtækjasamning fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Að jafnaði taki fyrirtækjasamningur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er það tilkynnt hlutaðeigandi stéttarfélögum og Samtökum atvinnulífsins.

14.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að kalla til ráðgjafa til þátttöku í viðræðum.

14.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd ef óskað er. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm 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 fyrirtækja-samningurinn 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 hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

14.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, 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 fyrirtækjasamnings-ins.

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.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er upplýsa óviðkomandi um efni hans.

14.7. 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.

1. Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
2. Vaktavinna. Heimilt er að semja um að rýmka vaktaálagstímabil til að mæta þörfum vinnustaða.
3. Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
4. Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
5. Neysluhlé: Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjara-samningi.
6. Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
7. Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
8. 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. 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 frídögunum er greitt 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 liggi samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda

14.8. 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 tilsvarandi 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. 14.9.

14.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfs-manna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann 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 sex 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. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjaþátt. Náist ekki sam-komulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex 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 fyrirtækjasamningi skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

14.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækja-samningi 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.

14.11. Stytting vinnutíma

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði samhliða niðurfellingu kaffitíma skv. gr. 2.1 í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í viðræðum verða gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Ef formlegir kaffitímar verða felldir niður er ávinningi vegna bættrar nýtingar vinnutíma og aukinnar framleiðni skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda, hlutdeild starfsmanna felst í viðbótarstyttingu virks vinnutíma:

Viðbótarstytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna (deilitala dagvinnutímakaups 156,0 í stað 160 með 2,56% hækkun dagvinnutímakaups. Yfirvinnutímakaup breytist ekki). Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri
2. Hádegishlé lengt
3. Hver vinnudagur styttur, umsaminn fjöldi vinnudaga styttur eða einn dagur vikunnar styttur
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfa daga
5. Blönduð leið

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samnings-viðræðum skv. þessari grein.

Um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags fer eftir grein 14.9.

14.12. Meðferð ágreinings

Náist ekki samkomulag á vinnustað um styttingu vinnutíma skv. gr. 14.9. er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda heimilt að skjóta þeim ágreiningi til samningsaðila, hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins.

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er jafnt starfsmönnum og atvinnurekanda rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins eða fela þeim aðilum málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 14.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

14.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjaþáttur (gildir frá 1. janúar 2022)

Hafi ekki verið gert samkomulag á grundvelli þessa kafla um fyrirkomulag vinnutíma geta starfsmenn fyrirtækis kosið um upptöku staðlaðs fyrirtækjaþáttar kjarasamnings.

Í staðlaða fyrirtækjaþættinum felst 36 stunda og 15 mínútna virkur vinnutími á viku að jafnaði (virkur vinnutími að jafnaði 7 klst. og 15 mín. á dag). Náist ekki samkomulag um fyrirkomulag styttingar verður virkur vinnutími á dag 7 klst. og 15 mínútur.

Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum tíma sem starfsmaður er ekki við störf.

Upptaka staðlaðs fyrirtækjaþáttar hefur ekki áhrif á vinnutíma á vinnustöðum þar sem virkur vinnutími er styttri en 36 stundir og 15 mínútur.

Staðlaður fyrirtækjaþáttur tekur gildi í upphafi þarnæstu mánaðamóta eftir samþykkt hans hafi tillaga um upptöku hans verið samþykkt í leynilegri atkvæðagreiðslu skv. 14. kafla kjarasamnings sem trúnaðarmaður starfsmanna stendur fyrir.

Sé gert samkomulag um annað fyrirkomulag vinnutíma á grundvelli þessa kafla fellur staðlaður fyrirtækjaþáttur niður á sama tíma.

15. KAFLI SAMNINGSFORSENDUR

15.1. Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um kauptaxtaauka og framleiðniauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá mars 2024 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.

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun um yfirferð orðalags (2024)

Samningsaðilar eru sammála um, að við uppfærslu kjarasamningsins munu aðilar sameiginlega yfirfara orðalag samningsins eftir því sem þörf er með það að markmiði að reyna að skýra betur ákvæði samningsins án þess að það leiði til efnisbreytinga.

Bókun um verkefni á samningstímanum (2024)

Samningsaðilar eru sammála um að nýta samningstímann til að yfirfara tiltekin atriði kjarasamningsins. Markmið aðila er að nálgast samkomulag um neðangreind atriði áður en samningurinn rennur út.

	Verkefni hefst	Verkefni lýkur
Gildissvið kjarasamnings	September 2024	Maí 2026
Vinnutími (vaktakafli, álagsgreiðslur, fjarvinna, 3 mánaða leyfi, orlof o.fl.)	September 2024	Maí 2026
Forsendur sameiningar samninga FF og BÍ	September 2026	Maí 2027
Einföldun launatöflu	September 2027	Febrúar 2028

Bókun um vinnutíma og vinnuálag

Störf blaðamannsins eru oft drifin áfram af áhuga, ástríðu og metnaði til að senda frá sér vel unnið efni. Störf blaðamanna eru margvísleg og geta verið ólík á milli blaðamanna sem vinna dagbundnar fréttir, fréttir sem krefjast sérþekkingar á einstökum málaflokkum og umfjallanir sem krefjast þess að kafað sé dýpra í viðfangsefnið. Eðli frétta er að þær verða til á öllum tímum og algengt er að blaðamenn vilji fylgja eftir sínu efni. Þar af leiðandi getur vinnutími verið óreglulegur

og ráðningarfyrirkomulag eftir því. Stefna fyrirtækjanna er að halda í heiðri jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs og stuðla að minni streitu.

Þau fyrirtæki og trúnaðarmenn þeirra sem að bókuninni standa eru sammála um að nauðsynlegt sé að hefja samtal innan hvers fyrirtækis um vinnustaðarmenningu og vinnutíma blaðamanna. Í því skyni verða stofnaðir starfshópar innan hvers fyrirtækis fyrir sig, tveir frá fyrirtæki og tveir úr hópi blaðamanna.

Starfshóparnir skulu stofnaðir fyrir 1. júní 2020 og skila niðurstöðum fyrir 1. október 2020.

Verkefni starfshópanna er m.a.

- Að kanna hvort til staðar sé verklag eða venjur sem hafa streituvaldandi áhrif á blaðamenn.
- Að greina vinnuálag blaðamanna, hvort það sé almennt viðvarandi eða verkefnabundið og hvort álagi sé misskipt á milli starfsmanna, einnig með tilliti til hlutverka innan ritstjórnar.
- Hóparnir geta ákveðið að vinnutími sé mældur og skráður í viðverukerfi og komi í ljós að til staðar er skilgreind eða óskilgreind viðbótarvinna utan hins hefðbundna vinnutíma sé greint hvers eðlis sú vinna er.
    - Meta hvort og hvenær yfirvinna er unnin, þar á meðal magn.
    - Er yfirvinna umbeðin eða óumbeðin.
    - Skráning vinnutíma.
    - Hvort/hvernig útköll eru skráð og greidd.
    - Að greina það vinnuskipulag sem er ráðandi á hverjum vinnustað, t.d. vaktavinna, dagvinna og/eða sveigjanlegur vinnutími. Hópurinn leggur mat á hversu vel það fyrirkomulag hentar vinnustaðnum. Hóparnir geta gert tillögu að samkomulagi og skilað af sér tillögum um breytingar á vinnutíma blaðamanna þannig að það henti betur vinnuumhverfi blaðamanna á hverjum vinnustað.

Hóparnir setja fram niðurstöður greininga og koma fram með tillögu að útbótum ef tilefni er til. [2020]

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 frávik undir 14. kafla kjarasamningsins. Ákvæði 14. 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 frávik og

endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 14. 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.

<u>Verkefnið</u>

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 aðlagað 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:

<u>Starfstengdir þættir</u>

- *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.

<u>Einstaklingsbundnir þættir</u>

- *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.*

1. **Framkvæmdaáætlun**

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis.

Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum BÍ 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 við gerð kynningarefnis og kynningarstarf. [2020]

Bókun um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

Samningsaðilar eru sammála um 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 vinnumarkaðar-ins 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. Sífellt fleiri lifa lengur og eru heilsuhraustari 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. [2015]

Bókun 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 álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils 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 færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkist 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 stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi 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 einfaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi. [2015]

Bókun um samfellt 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. [2015]

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við vátryggingarfélög að vátryggingarskilmálum 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 vátryggingarfélaga. [2015]

Bókun um endurmat á starfstengdum kostnaði

Starfstengdur kostnaður blaðamanna verði kannaður á grundvelli framlagðra reikninga blaðamanna. Úrtak verður valið með tilliti til kynja- og aldurssamsetningar félagsmanna og af handahófi. Kannaður verði eftirfarandi kostnaður:

a) Fjölmiðlaáskriftir; hvort sem er net-, blaða-, eða sjónvarpsáskriftir

b) Síma- og netkostnaður

c) Tækjakostnaður; sem dæmi diktafónn, símtæki, myndavél eða tölva

Starfshópur skipaður tveimur aðilum samkvæmt tilnefningu hvorrar samninganefndar fer yfir niðurstöðurnar úr lið a og b. Starfshópurinn kemur sér saman um upphæð endurgreiðslu sem nemur almennum kostnaði. Það mun þó ekki leiða til lækkunar kostnaðar.

Breytingarnar taka gildi svo fljótt sem niðurstaða fæst en eigi síðar en 1. mars 2016. [2015]

Bókun um launahugtök

Með hugtakinu samningsbundin laun í kjarasamningi þessum er átt við grunnlaun skv. launatöxtum 1. kafla samningsins ásamt vaktaálagi þegar það á við.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.13.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.12.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.12.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins).

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.12.2.).

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfellt, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.12.2.).

Dæmi 5: Starfamaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfamaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

YFIRLÝSING VEGNA VERKTAKAVINNU

Á síðustu misserum hefur færst í vöxt að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisaðstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því með öllum tiltækum ráðum koma í veg fyrir þessa þróun.

Þá munu aðilar vinna að því á samningstímanum að settar verði skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka/undirverktaka atvinnurekenda hins vegar.

Eins og að framan greinir er mjög mikilvægt að aðilar geri sér sem gleggsta mynd af þeim mismun sem er á stöðu launþega og verktaka, sérstaklega hvað varðar ábyrgð og skyldur.

Hér á eftir verða dregin fram nokkur mikilvæg atriði til að skýra þennan mismun.

Helstu einkenni verksamnings

Verktaki er sá sem vinnur verk fyrir verkkaupa eftir verksamningi þeirra.

Verksamningur er um framvindu og lúkningu tiltekins verks- ekki vinnunnar eða tækin sem þarf til verksins.

Verkið skal unnið á tilteknum tíma.

Verkið skal unnið fyrir umsamið eininga- eða heildarverð.

Verktaki sem tekur að sér ákveðið verk er almennt ekki skyldugur að vinna það persónulega, en ber ábyrgð á framkvæmd þess.

Helstu einkenni vinnusamnings/ráðningarsamnings

Vinnusamningur eða ráðningarsamningur er milli atvinnurekanda og launamanns um tiltekna vinnu ekki tiltekið verk.

Vinnusamningurinn er almennt ekki gerður til ákveðins tíma. Hvor um sig, launamaðurinn eða atvinnurekandinn, getur sagt honum upp með tilteknum tímafresti, sbr. ákvæði í kjarasamningi án tillits til þess hvernig stendur á verki. Með vinnusamningnum skuldbindur atvinnurekandinn sig til þess að greiða umsamin laun á umsömdum tíma fyrir vinnutíma launamannsins án tillits til stöðu verksins eins og gjarnan er um verksamninga.

Launþegi ræður sig til vinnu gegn ákveðnu kaupgjaldi og tekur að sér persónulega að vinna verkið. Hann getur ekki falið öðrum að vinna það.

Launþegi verður að hlýta verkstjórn og skipulagningu atvinnurekanda og er bundinn ákveðnum vinnuveitanda í vinnutíma.

Launþegi hlýtir verkstjórn og notar verkfæri atvinnurekanda, sbr. þó ákvæði kjarasamninga um handverkfæri.

Launþegi fær föst laun í hlutfalli við lengd vinnutíma.

Í lögum nr. 45/1987 um staðgreiðslu opinberra gjalda segir m.a.: "Launamaður samkvæmt lögum þessum telst: Maður sem fær endurgjald fyrir starfa sem hann innir af hendi á ábyrgð launagreiðanda".

Mismunandi réttindi verktaka og launþega

Verktakar/undirverktakar eru, eins og aðrir sjálfstæðir atvinnurekendur, án þeirra réttinda sem launþegar njóta samkvæmt lögum og kjarasamningum. Þannig gilda hvorki kjarasamningar né ákvæði laga um lágmarkskjör um þá.

Verktaki getur ráðið aðstoðarmenn á eigin ábyrgð í eigin reikningi.

Verktaki ræður vinnutíma sínum og aðstoðarmanna, vinnustað, vinnutilhögun og stjórnun vinnunnar.

Laun verktaka eru háð hagnaði af framleiðslunni eða verkinu sem hann tók að sér að vinna.

Verktaki sér um að útvega öryggisbúnað, starfmannaaðstöðu, verkfæri, önnur en í þeim tilvikum að menn leggi sér til handverkfæri, sbr. ákvæði í kjarasamningum, vélar og efni og greiðir allan kostnað við framkvæmd verksins eða framleiðslunnar.

Aðild að vinnuveitendafélagi bendir til verksamnings á sama hátt og aðild að stéttarfélagi bendir til vinnusamnings.

Almennar reglur um verktaka

Verktaka er óheimilt án samþykkis verkkaupa að láta annan aðila ganga inn í tilboð sitt eða taka við skyldum samkvæmt verksamningi í sinn stað að nokkru eða öllu leyti.

Réttarstaða þeirra sem gerast verktakar/undirverktakar, er hin sama og annarra sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur. Þeir bera sömu ábyrgð og hafa sömu skyldur. Þá ber þeim að standa skil á greiðslum opinberra gjalda, eins og staðgreiðslufé af launum starfsmanna þeirra og reiknuðu endurgjaldi þeirra sjálfra, á tryggingagjaldi, slysatryggingagjaldi og aðstöðugjaldi, svo dæmi séu tekin. Þá eru þeir ábyrgir fyrir skilum á lögboðnum iðgjöldum til lífeyrissjóða, sjúkra- og orlofsheimilasjóða.

Um skaðabætur utan samninga gildir sú aðalregla að atvinnurekandi ber ekki ábyrgð á tjóni af völdum sjálfstæðra verktaka sinna. Hann ber hins vegar svokallaða vinnuveitendaábyrgð (húsbóndaábyrgð) á því tjóni sem starfsmenn hans valda með saknæmum eða ólögmætum hætti við framkvæmd starfa sinna.

Verktakar/undirverktakar eru einnig án réttinda á borð við laun í orlofi, laun fyrir frí- og helgidaga, laun í veikinda- eða slysatilfellum og réttar til greiðslna úr sjúkrasjóði. Þeir njóta ekki slysatryggingar þeirra er samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir launþega og þurfa því að sjá um og kosta eigin tryggingu.

Verktakar/undirverktakar eiga heldur ekki rétt á uppsagnarfresti, skv. lögum eða kjarasamningum, né tekur ríkisábyrgð á launum þeirra eins og launþega.

Þá eiga verktakar/undirverktakar ekki, frekar en aðrir atvinnurekendur, rétt á atvinnuleysisbótum komi til atvinnuleysis.

YFIRLÝSING UM STARFSLOK

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna 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.

Launatöflur BÍ og SA

Launatafla SA og BÍ – grunnlaun

Grunnlaun frá 1.2.2024

	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	482.066	507.106	522.130	538.055	555.198	567.877	580.936	586.387	600.047
2. flokkur	560.508		572.118	584.162	596.658	599.590	608.702	622.322	636.452
3. flokkur	572.118		584.162	596.658	599.590	608.702	622.322	636.452	

Grunnlaun frá 1.1.2025

	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	505.816	530.856	545.880	561.805	578.948	591.627	604.686	610.137	623.797
2. flokkur	584.258		595.868	607.912	620.408	623.340	632.452	646.072	660.202
3. flokkur	595.868		607.912	620.408	623.340	632.452	646.072	660.202	

Grunnlaun frá 1.1.2026

	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	529.566	554.606	569.630	585.555	602.698	615.377	628.436	633.887	647.547
2. flokkur	608.008		619.618	631.662	644.158	647.090	656.202	669.822	683.952
3. flokkur	619.618		631.662	644.158	647.090	656.202	669.822	683.952	

Grunnlaun frá 1.1.2027

	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	553.316	578.356	593.380	609.305	626.448	639.127	652.186	657.637	671.297
2. flokkur	631.758		643.368	655.412	667.908	670.840	679.952	693.572	707.890
3. flokkur	643.368		655.412	667.908	670.840	679.952	693.572	707.890	

Sólarlagstafla – Sýn og BÍ

Frá 1.2.2024

	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
Grunnlaun	586.154	603.101	621.166	640.418
21% álag	709.246	729.752	751.611	774.906

Frá 1.1.2025

	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
Grunnlaun	609.904	626.851	644.916	664.168
21% álag	737.984	758.490	780.348	803.643

Frá 1.1.2026

	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
Grunnlaun	633.654	650.601	668.666	687.918
21% álag	766.721	787.227	809.086	832.381

Frá 1.1.2027

	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
Grunnlaun	657.404	674.351	692.416	711.995
21% álag	795.459	815.965	837.823	861.514

Uppbætur samkvæmt sólarlagstöflu

	2024	2025	2026	2027
Desemberuppbót	150.662	156.347	162.032	167.717
Júlíuppbót	135.309	139.975	144.641	149.307

Reykjavík 20. maí 2024