KJARASAMNINGUR

milli

Blaðamannafélags Íslands

og

Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

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

2. gr.

Launabreytingar

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

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

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

Kauptaxtar

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. meðfylgjandi launatöflu sem fylgir samningi þessum:

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

3. gr.

Desember- og júlíuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

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

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði júlíuppbót kr. 51.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði júlíuppbót kr. 52.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði júlíuppbót kr. 53.000.

Eingreiðsla: Sérstakt álag á júlíuppbót 2020

Á árinu 2020 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, 26.000 kr.

4. gr.

Hagvaxtarauki

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

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

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

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

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

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

5. gr.

Kauptrygging vegna launaþróunar

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

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

6. gr.

Samningsforsendur

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

7. gr.

Gildistími og atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. mars 2020 til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga 30. mars kl. 12:00.

8. gr.

Fylgiskjöl

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

Reykjavík 18. mars 2020

F.h. Blaðamannafélags Íslands

Ragnhildur Alda Ásgeirsdóttir

Jón Hákon Halldórsson

Jóhann K.

Baldur Guðmundsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Jóhanna H. Óðinsdóttir

Helga Margrét Magnúsdóttir

Fylgiskjal 1

Breytingar á einstaka greinum aðalkjarasamnings og bókanir.

Ný grein 1.3.1. komi inn í kjarasamninginn. Orðast hún svo:

1.3.1. Launakerfi

Í stað launataxta (annarra en grunnlauna) og tengdra ákvæða kjarasamnings, s.s. um álagsgreiðslur vegna stjórnunar, menntunar og annarra þátta, er heimilt að innleiða launakerfi samningsaðila í einstökum fyrirtækjum. Í launakerfinu verði viðmið og 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 atkvæðagreiðslur eftir aðild að kjarasamningum og tekur samningurinn þá einungis gildi hjá þeim hluta sem samþykkir upptöku launakerfisins. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélög ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að samkomulagið standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Við innleiðingu nýs launakerfis skal það tryggt að enginn starfsmaður verði verr settur vegna innleiðingar slíks kerfis.

Ný grein, 1.10. orðist svo:

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

Gr. 2.5. orðist svo:

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 sólarhringshvíld, 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.

Gr. 6.2. orðist svo:

6.2. Styrktarsjóður blaðamanna

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

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

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

Grein 10.3 orðist svo frá 1. apríl 2020:

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 hóplíftryggingunni er slysadauði undanskilinn.

Grein 10.9. um skilmála slysatrygginga orðist svo frá 1. apríl 2020:

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 kann 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 Landhelgisgæslunnar, varðskipum, björgunarskipum og þess háttar sem blaðamaður þarf að nýta sér vegna starfs síns.

Aftast í kafla 13 kemur bókun sem hljóðar svo:

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

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

Nýr kafli um fyrirtækjaþátt kjarasamninga verður 14. kafli og númer annarra kafla breytist til samræmis

14. KAFLI Fyrirtækjaþáttur kjarasamninga

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 fyrirtækjasamningurinn 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 fyrirtækjasamningsins.

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.

a) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.

b) Vaktavinna. Heimilt er að semja um að rýmka vaktaálagstímabil til að mæta þörfum vinnustaða.

c) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.

d) 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.

e) Neysluhlé: Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.

f) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.

g) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.

h) 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 starfsmanna 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 samkomulag 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 fyrirtækjasamningi 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:

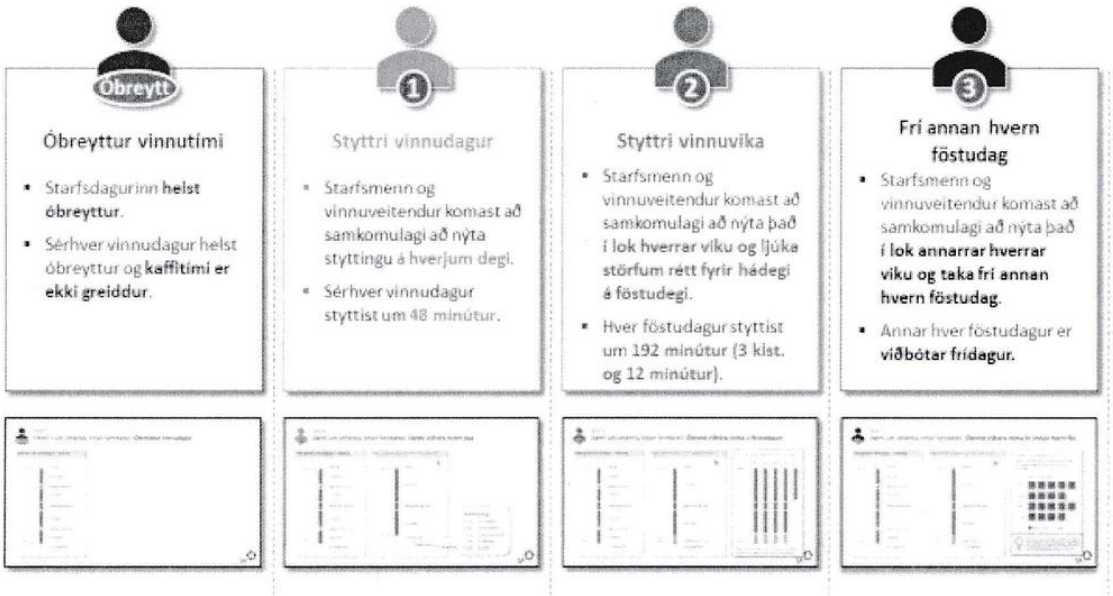
Viðbótarstytting virks vinnutíma:
Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma verður virkur vinnutími **36 klst. á viku**, án skerðingar mánaðarlauna (deilitala dagvinnutímakaups 156,0 í stað 160 með 2,56% hækkun dagvinnutímakaups. Yfirvinnutímakaup breytist ekki). Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma 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 samningsviðræðum skv. þessari grein.

Um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags fer eftir grein 14.9.

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis



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.

Ný grein bætist við 14. kafla frá 1. janúar 2022.

14.13. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjaþáttur

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.

Bókanir

Bókun um vinnutíma og vinnuálag [2020]

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.

Bókun um launakerfi [2020]

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.

Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggi á fáum en skýrum þáttum og geti nýst launafólki og fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og 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:

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

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

- *Almennir hæfniþættir.* Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

3. Framkvæmdaáætlun

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

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.

Launatöflur BÍ og SA

Launatafla SA og BÍ
Gildir frá 1. mars 2020

17.000 kr. hækkun

Grunnlaun

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

Grunnlaun með 15% álagi

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

Grunnlaun með 21% álagi

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

Launatafla SA og BÍ
1. apríl 2020

24.000 kr. hækkun

Grunnlaun

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

Grunnlaun með 15% álagi

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

Grunnlaun með 21% álagi

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

Launatafla SA og BÍ
1. janúar 2021

24.000 kr. hækkun

Grunnlaun

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	387.816	410.944	424.820	439.529	455.363	467.074	479.136	491.560	504.357
2. flokkur	455.258		465.873	476.885	488.310	500.165	512.464	525.223	538.460
3. flokkur	465.873		476.885	488.310	500.165	512.464	525.223	538.460	

Grunnlaun með 15% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	445.988	472.586	488.543	505.458	523.667	537.135	551.006	565.294	580.011
2. flokkur	523.547		535.754	548.418	561.557	575.190	589.334	604.006	619.229
3. flokkur	535.754		548.418	561.557	575.190	589.334	604.006	619.229	

Grunnlaun með 21% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	469.257	497.242	514.032	531.830	550.989	565.160	579.755	594.788	610.272
2. flokkur	550.862		563.706	577.031	590.855	605.200	620.081	635.520	651.537
3. flokkur	563.706		577.031	590.855	605.200	620.081	635.520	651.537	

Launatafla SA og BÍ
1. janúar 2022

25.000 kr. hækkun

Grunnlaun

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	412.816	435.944	449.820	464.529	480.363	492.074	504.136	516.560	529.357
2. flokkur	480.258		490.873	501.885	513.310	525.165	537.464	550.223	563.460
3. flokkur	490.873		501.885	513.310	525.165	537.464	550.223	563.460	

Grunnlaun með 15% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	474.738	501.336	517.293	534.208	552.417	565.885	579.756	594.044	608.761
2. flokkur	552.297		564.504	577.168	590.307	603.940	618.084	632.756	647.979
3. flokkur	564.504		577.168	590.307	603.940	618.084	632.756	647.979	

Grunnlaun með 21% álagi

	Byrjunarl.	E. 4 mán.	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár	E. 7 ár	E. 10 ár	E. 13 ár	E. 16 ár
1. flokkur	499.507	527.492	544.282	562.080	581.239	595.410	610.005	625.038	640.522
2. flokkur	581.112		593.956	607.281	621.105	635.450	650.331	665.770	681.787
3. flokkur	593.956		607.281	621.105	635.450	650.331	665.770	681.787	

RA. gi JHH JBG

ÖGH HB MM

Bókun vegna tækja- eða búnaðarkaupa

Greiddur verði styrkur vegna tækja- eða búnaðarkaupa að fjárhæð kr. 75.000 á árinu 2020. Útfærsla þar að lútandi fari fram í hverju fyrirtæki fyrir sig í ljósi þarfa og viðræðna á hverjum vinnustað.

Fyrirtæki í samvinnu við sína trúnaðarmenn geta útfært styrkinn á annan hátt.

Fullur styrkur greiðist til þeirra blaðamanna sem eru í starfi 18. mars 2020 og hafa verið í fullu starfi á tímabilinu 1. apríl 2019 til 30. mars 2020. Styrkurinn er hlutfallslegur fyrir starfsmenn í lægra starfshlutfall og með styttri starfstíma.

Reykjavík 18. mars 2020

Ragnhildur Ásdísardóttir

Jón Hákon Halldórsson

Jóhann K.

Baldur Guðmundsson

Alfreð Sigurðsson

Jóhanna María Vilhelmsdóttir

Margrét Magnúsdóttir